



Concurrence et substitution. Le mouvement syndical et les travailleurs immigrés. (Enquête exploratoire dans la métallurgie en région parisienne)

Maryse Tripier

► To cite this version:

Maryse Tripier. Concurrence et substitution. Le mouvement syndical et les travailleurs immigrés. (Enquête exploratoire dans la métallurgie en région parisienne). Sociologie. Université de Nanterre - Paris X, 1977. Français. NNT: . tel-00488076

HAL Id: tel-00488076

<https://theses.hal.science/tel-00488076>

Submitted on 1 Jun 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ DE PARIS X NANTERRE

Maryse T R I P I E R

CONCURRENCE ET SUBSTITUTION

LE MOUVEMENT SYNDICAL ET LES TRAVAILLEURS
IMMIGRÉS. (ENQUÊTE EXPLORATOIRE
DANS LA MÉTALLURGIE EN RÉGION PARISIENNE)

THESE DE DOCTORAT DE TROISIEME CYCLE

DIRECTEUR DE RECHERCHE : M. Alain TOURAINE

OCTOBRE 1977

AVANT-PROPOS

Les connaissances acquises sur les relations entre le mouvement syndical et les travailleurs immigrés en France ont été principalement élaborées à partir de documents écrits et illustrés à partir de données journalistiques ou qualitatives. Il a semblé, dès lors, utile d'entamer une observation des pratiques syndicales envers les immigrés sur les lieux mêmes où elles se déroulent pour en dégager les déterminations essentielles. Cette démarche empirique qui vise d'abord à décrire les pratiques syndicales, puis à chercher dans l'environnement, les principaux facteurs de leurs variations, se heurte cependant à certaines limites. Ces limites tiennent pour l'essentiel au caractère synchronique de l'analyse causale, telle qu'elle est le plus couramment pratiquée. S'il est légitime, dans une analyse de type institutionnel, d'opérer une coupe synchronique pour dégager la logique d'un système (l'hôpital, l'école, la communauté ...) dont on suppose que la dynamique repose dans l'agencement même des éléments du système, cette opération concernant la compréhension d'un processus, d'une logique de l'action voit les inconvénients l'emporter parfois sur les avantages. L'action, synonyme de mouvement, s'accommode mal d'une analyse qui la fige, la décompose et la relie de façon privilégiée à des éléments de contexte en reléguant au second plan sa dynamique propre. Certes, le syndicalisme ne s'explique pas par le syndicalisme mais le passé du mouvement médiatise, réinvestit dans sa logique, les déterminations économiques, techniques ou culturelles qui en constituent le cadre. La tentation est grande alors,

de privilégier les études monographiques, en prenant en compte le maximum d'influences passées et présentes afin de restituer la singularité dans toute sa richesse. Cependant notre ignorance du mouvement syndical est encore si grande, le degré de prévisibilité en cette matière si incertain, qu'on ne peut renoncer à établir quelques correspondances fondamentales entre l'évolution technique, sociale, culturelle et les modalités de développement du syndicalisme. C'est pourquoi le comparatisme, s'il doit y en avoir un, devrait porter non sur des termes, mais sur des types d'évolution. Choisir entre l'enquête extensive et la monographie nous apparaît aujourd'hui comme un faux choix. Il faut enquêter, comparer, comprendre des types d'évolution, ce qui suppose qu'on se centre sur la dynamique de l'action. Le problème se déplace alors du terrain purement méthodologique au plan théorique. Comment être un historien du temps présent, alors que le temps n'a pas encore permis de distinguer l'essentiel du secondaire, le poids du mouvement sur son environnement, les obstacles auxquels s'est heurtée la réalisation de ses objectifs ? Les historiens ont parfois des problèmes de sources, les sociologues de l'action ont avant tout des problèmes de perspectives théoriques puisqu'ils doivent eux-mêmes, tirer la signification sociale du mouvement qui se développe, la logique des acteurs qui y sont impliqués, le poids du contexte sur son devenir.

Nos remerciements vont à tous ceux qui ont encouragé et soutenu la réalisation de ce travail :

Mr le Professeur Alain TOURAINE

Dominique LAHALLE

Léon GANI

V. DE RUDDER PAURD et toute l'Equipe de Recherche sur les Migrations Internationales du C.N.R.S.

François VOURE'H

Le Président J.M. VERDIER, M. et Mme COEURET et l'IREP de l'Université de Paris X Nanterre

Marius APOSTOLO de la C.G.T.

P. EVAIN de la C.F.D.T.

J. DEGRIS de Force Ouvrière

Les militants syndicaux et les Directeurs du personnel qui ont accepté de nous recevoir.

Le Département de sociologie de l'Université de Paris 7 et Pierre TRIPIER, Pierre ROLLE, Lucie TANGUY ainsi que Claude LECAILLE, Michel RUEL, Raphaël et Odette DOUEK.

S O M M A I R E

INTRODUCTION

1ère Partie - Les immigrés dans la classe ouvrière

CHAPITRE I - ACCUMULATION DU CAPITAL, MIGRATION DE LA FORCE DE TRAVAIL ET CONCURRENCE ENTRE TRA- VAILLEURS...

I - Unité / diversité dans la classe ouvrière

II - Développement capitaliste

III - Migration et concurrence

A - La concurrence comme fondement de l'accumulation

B - Accumulation du capital et reproduction de la force de travail.

CHAPITRE II - LA SITUATION ACTUELLE DES TRAVAILLEURS IMMI- GRES EN FRANCE...

I - Eléments de continuité - les immigrés comme "concurrents"

A - Ajustement conjoncturel et sectoriel

B - La vulnérabilité des étrangers

1) caractéristiques des migrations récentes en France

2) le contexte d'accueil

C - Division des travailleurs.

II - Eléments nouveaux : la tendance à la substitution ou la concurrence à une autre échelle

A - Importance numérique et permanence du recours à l'immigration

B - Interpénétration des objectifs du pouvoir politique et du pouvoir économique

C - Les formes de la concurrence.

CHAPITRE III - LES ORIENTATIONS DU MOUVEMENT SYNDICAL A L'EGARD DE L'IMMIGRATION EN FRANCE...

I - L'organisation ouvrière face au problème de la concurrence

II - L'attitude des syndicats ouvriers à l'égard de l'immigration de main d'oeuvre en France

A - Rappel historique

B - Les attitudes actuelles des confédérations à l'égard de l'immigration en France

C - Les thèmes revendicatifs

D - L'organisation syndicale face aux travailleurs immigrés

1. La CGT

2. La CFDT

3. FO

Conclusion.

CHAPITRE IV - L'ACTION SYNDICALE EN DIRECTION DES ETRANGERS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE...

I - Les confédérations face à leur "base"

II - Le niveau local

III - Les obstacles à l'action syndicale

IV - Marché du travail et relations entre Français et
Etrangers dans l'entreprise

V - Les hypothèses de recherche.

2ème Partie - L'enquête exploratoire

CHAPITRE V - LE CADRE DE L'ENQUETE...

I - L'emploi des étrangers dans la métallurgie parisienne

II - Le patronat de la métallurgie parisienne face à
l'emploi des étrangers

III - Quelques éléments sur les rémunérations, la durée
du travail, les horaires, les conditions de travail des étrangers

IV - La conduite de l'enquête

V - Les établissements observés

VI - Les militants.

CHAPITRE VI - L'ACTIVITE SYNDICALE...

L'évaluation de la pratique syndicale avec
et envers les travailleurs immigrés.

I - Les efforts de la section syndicale

A - Efforts organisationnels

B - Efforts de propagande

C - Politique "sociale"

D - Relations entre les efforts organisationnels
de propagande et de politique sociale des
syndicats.

II - Les résultats de l'action syndicale

A - Les succès revendicatifs

B - L'institutionnalisation de la présence des immigrés

C - La participation des étrangers aux luttes revendicatives et dans l'organisation syndicale

1. La combativité des immigrés

2. La syndicalisation des immigrés

D - Relations entre succès revendicatifs, institutionnalisation de la présence des immigrés participation de ces derniers aux luttes et à l'organisation syndicale.

Conclusion : Articulation entre efforts des sections syndicales et résultats de l'action.

CHAPITRE VII - LES ATTITUDES PATRONALES FACE A L'EXPRESSION ET A L'ORGANISATION DES IMMIGRES...

I - Les pratiques patronales, leurs dimensions

II - Les pratiques patronales, résultats

III - Pratiques patronales et activité syndicale

A - Pratiques patronales et efforts des sections syndicales

B - Pratiques patronales et résultats de l'action syndicale

Conclusion.

CHAPITRE VIII - LA DIVISION DU TRAVAIL ENTRE NATIONAUX ET
ETRANGERS ET L'ACTIVITE SYNDICALE...

- I - Problématique de la division du travail
- II - La division du travail entre nationaux et étrangers dans l'échantillon
- III - Division du travail et politique patronale
- IV - Division du travail et activité syndicale
 - A - Division du travail et efforts de la section
 - B - Division du travail et résultats de l'activité syndicale

Conclusion.

CHAPITRE IX - LES CARACTERISTIQUES DE LA MAIN D'OEUVRE
IMMIGREE PRESENTE DANS L'ETABLISSEMENT ET
L'ACTION SYNDICALE...

- I - Les caractères généraux de la M.O.I. présente dans les établissements de l'échantillon
 - A - Homogénéité / pluralité
 - B - Importance des différents groupes culturels
 - C - Histoire de l'immigration. Succession des nationalités.

Conclusion.

- II - Les caractéristiques du groupe immigré et l'action syndicale
 - A - Hypothèses
 - B - Caractéristiques du groupe immigré et efforts des sections
 - C - Caractéristiques du groupe immigré et résultats de l'activité syndicale

- III - Structure, histoire de l'immigration, division du travail et politique patronale.

CHAPITRE X - ACTION SYNDICALE ET DISCOURS MILITANT...

- I - Déterminations objectives et subjectivité
- II - Pratique syndicale et discours sur la pratique
 - A - Le rôle de la politique patronale
 - B - Autonomie du discours
 - C - Thèmes - clés du discours
- III - Le décalage entre les orientations confédérales et les positions locales

Conclusion.

CONCLUSION

INTRODUCTION

Les organisations syndicales des pays d'Europe occidentale et en particulier en France, affrontent depuis longtemps le problème des modalités d'insertion des travailleurs étrangers dans leur mouvement.

Pourquoi existe-t-il un tel problème ?

Peut-il être ramené à l'obstacle que constitue la diversité des langues et des mœurs ? Le mouvement syndical n'a-t-il qu'à s'efforcer de surmonter les différences culturelles des particularismes juxtaposés ?

A notre avis, non. D'autres groupes semblent présenter des problèmes analogues au mouvement syndical :

les femmes, les jeunes ouvriers, les migrants ruraux...

Chacun de ces groupes est porteur d'attitudes spécifiques qui ne peuvent être purement et simplement réduits à des particularismes culturels. D'autre part, certains groupes d'étrangers, après une certaine durée de séjour en France, se trouvent partie intégrante du mouvement syndical, voire à sa direction.

Si l'on cherche à comprendre la nature profonde des relations entre fractions de la classe ouvrière on

doit envisager la problématique générale de la concurrence (1). Ce qui permet de comprendre l'analogie des problèmes que posent au mouvement ouvrier les étrangers, les provinciaux, les femmes, les jeunes, les vieux travailleurs, les saisonniers et intérimaires, est leur position vulnérable sur le marché de l'emploi, leur situation de faiblesse relative dans les rapports de force qui les opposent aux employeurs. Si cette vulnérabilité a des fondements différents pour chacune des couches envisagées, dans leur ensemble elles "acceptent" des rémunérations, des conditions de travail et de vie qui apparaissent "inacceptables" aux yeux de la fraction plus organisée de la classe ouvrière. Chez les femmes, aujourd'hui en France, la vulnérabilité s'explique par l'absence de qualification (elle-même due à une formation professionnelle inadaptée) que renforce l'idéologie du salaire d'appoint et du caractère "secondaire" du travail (on peut l'arrêter...), le vieux travailleur, usé par le travail, devient moins rentable, il peut être licencié ou déqualifié et voir baisser son salaire..., le

-
- (1) "La concurrence est l'expression la plus parfaite de la guerre de tous contre tous qui fait rage dans la société bourgeoise moderne. Cette guerre, guerre pour la vie, pour l'existence, pour tout, et qui peut donc être le cas échéant, une guerre à mort, met aux prises non seulement les différentes classes de la société, mais encore les différents membres de ces classes ; chacun barre la route à autrui, et c'est pourquoi chacun cherche à évincer tous ceux qui se dressent sur son chemin et à prendre leur place. Les travailleurs se font concurrence comme les bourgeois se font concurrence".

F.ENGELS in La situation de la classe laborieuse en Angleterre, Editions sociales, Paris, p.118, cf.également

M. DOBB, Etudes sur le développement du capitalisme. Maspéro, Paris, 1969, p.294.

C. FOHLEN. Le travail au XIX^e siècle. Que sais-je ? PUF, p.35.

jeune, par contre, quelque soit son diplôme, doit "apprendre", on ne peut lui payer l'expérience qu'il n'a pas etc.. Le travailleur étranger, quant à lui, a besoin absolument de son salaire pour faire vivre sa famille au pays, il est privé de droits, n'est pas un vrai citoyen ; le plus souvent il ne comprend pas ou ne sait pas comment agir, il a peur. Il est donc vulnérable. S'il est vulnérable, il accepte des conditions de travail et de vie que les nationaux jugent de plus en plus inacceptables. Il lui est plus difficile de les contester. C'est dans cette mesure qu'il est mis en concurrence avec la main d'oeuvre nationale, en permettant la perpétuation de conditions de travail et de vie que les travailleurs plus qualifiés et anciennement urbanisés contestent. Depuis longtemps, des réponses ouvrières ont été apportées à cette situation. Dans leur forme élémentaire, elles sont protectionnistes et visent à maîtriser l'embauche pour éviter la concurrence. Dans la vision élaborée par le mouvement ouvrier, la revendication de l'égalité des droits et des chances, en amenuisant la vulnérabilité, doit faire disparaître ainsi un des principaux fondements de la concurrence entre travailleurs. Le problème du mouvement syndical consiste donc à faire participer à une lutte commune des fractions différenciées de la classe ouvrière, pour des intérêts, qui, spontanément, n'apparaissent pas communs.

Comment le syndicalisme ouvrier envisage-t-il la participation des immigrés ? et comment met-il en pratique ses objectifs ?

Tel est l'objet de ce travail de recherche.

Il tente de se différencier et de compléter les recherches précédentes (1) en ce domaine en abordant le sujet à un niveau particulier, celui de la section syndicale d'entreprise.

En effet les positions des centrales ouvrières sur le principe de l'immigration de main d'oeuvre, sur la politique d'immigration à laquelle ils sont confrontés et sur l'insertion des travailleurs étrangers dans l'action syndicale sont aujourd'hui connues. Elles ont fait l'objet de publications accessibles et nous nous contenterons de les rappeler pour en dégager les dimensions essentielles (Chap. III).

De plus, il est légitime de supposer, particulièrement dans le cas de l'action syndicale envers une catégorie comme les immigrés, que les positions des confédérations puissent se trouver décalées par rapport aux comportements quotidiens des militants locaux. C'est dans l'entreprise en effet que la communication, voire l'action commune entre catégorie ouvrière d'origine diverses prend un caractère concret. Or, les difficultés que rencontrent les sections syndicales d'entreprise, les formes que peuvent prendre l'insertion des travailleurs étrangers dans l'activité syndicale sont pratiquement inconnues. C'est donc à une recherche exploratoire que nous nous sommes livrés en analysant l'activité d'une cinquantaine de sections syndicales d'entreprises, choisies dans le secteur

(1) en particulier L. GANI : "L'attitude des syndicats ouvriers à l'égard de l'immigration en France" thèse de doctorat de 3^e cycle. Paris 1969 ou L. GANI : Syndicat et travailleurs immigrés. Editions sociales, Paris 1971.

de la métallurgie parisienne qui emploie d'importants effectifs d'étrangers. (cf. chap. V).

Dans le secteur et la région choisie, les organisations syndicales présentes, essentiellement la C.G.T. et la C.F.D.T. se réclament d'une idéologie de transformation sociale à visée unificatrice.

A quelle pratique concrète conduit ce système de référence, mis en présence d'une fraction importante d'immigrés sur les lieux de travail ?

Que signifie l'activité "spécifique" en direction de la "catégorie" étranger ?

A quelles conditions s'obtient la participation des étrangers aux mouvements revendicatifs et à l'organisation syndicale ?

Les principales hypothèses qui ont guidé notre travail, proviennent de réflexions et de sources diverses. A travers la littérature existant sur le sujet, nous avons cherché à définir la place des immigrés dans la classe ouvrière aujourd'hui en France pour dégager la problématique de leurs rapports avec les travailleurs nationaux (cf. chap.II). Ces derniers sont-ils encore placés sous le signe de la concurrence ou bien la tendance à la substitution de la main d'oeuvre rend-elle cette analyse caduque ?

Faut-il privilégier, dans les rapports entre travailleurs, les éléments de situation et notamment la place dans la division du travail ou bien les rapports

d'exclusion fondés sur le rejet de "l'autrui" du différent qui caractériserait l'ensemble de la société française ? La notion d'étrangers a-t-elle une véritable signification sociologique ?

Les rapports entre les Français et les différents groupes d'étrangers aujourd'hui et dans une région comme la Région Parisienne, sont caractérisés à la fois par la distance culturelle et par la hiérarchie du statut social.

Les travailleurs immigrés sont avant tout des O.S. et cette dimension prend dans l'entreprise, une importance qu'elle n'a pas toujours dans les rapports hors travail.

La problématique en termes de ségrégation dont la fécondité est manifeste dans le domaine de l'urbain, s'arrête-t-elle aux portes de l'entreprise ? certes non. Le travailleur étranger ne cesse pas de l'être, mais son caractère d'étranger ne joue pas un rôle essentiel dans le processus productif, ou plutôt, c'est tout ce qu'il recouvre (absence de droits, de qualification, etc...) qui explique sa présence. Le syndicalisme ne traite pas directement de la différence culturelle, s'il en traite c'est au nom d'une stratégie que la vulnérabilité des étrangers complique.

Dans le cadre de cette étude, nous avons cherché à comprendre où se trouvaient les obstacles à la participation des étrangers au mouvement syndical et à quelles conditions ceux-ci sont surmontés.

Au terme d'une pré-enquête dans une grande entreprise de construction automobile (cf. chap. IV), nous avons été amené à privilégier trois grandes variables :

1) La politique patronale à l'égard de l'organisation des salariés et particulièrement de l'expression syndicale des étrangers (chap. VII).

2) La division du travail entre nationaux et étrangers qui indique le degré de substitution de la main-d'oeuvre nationale et étrangère, l'importance stratégique du groupe des OS /et/ ou des ouvriers professionnels, la nature des réseaux de communication entre les différents groupes ouvriers. (chap. VIII).

3) Les caractéristiques du groupe immigré présent sur le lieu de travail (dispersion, ancienneté, nationalités en présence).

Enfin, l'occasion nous était donnée grâce à cette étude de mesurer le décalage entre le langage des confédérations sur l'immigration et les immigrés et celui des militants locaux, décalage sur lequel on n'a produit jusqu'ici que des données impressionnistes, car seul le langage des confédérations est véritablement connu.

1ère PARTIE

LES IMMIGRES DANS LA CLASSE OUVRIERE

CHAPITRE I

ACCUMULATION DU CAPITAL, MIGRATION DE
LA FORCE DE TRAVAIL ET CONCURRENCE ENTRE
TRAVAILLEURS

I - Unité/diversité dans la classe ouvrière. Un faux problème

Parler de concurrence entre travailleurs, de fractions différenciées au sein de la classe ouvrière, peut, à première vue, apparaître contradictoire avec l'affirmation de l'unité de la classe ouvrière fondée sur la place identique occupée dans les rapports de production. La contradiction disparaît dès que l'on tente de s'entendre sur les mots et les réalités qu'ils recouvrent ; unité ne signifie pas homogénéité. Si l'ensemble des salariés qui produisent le capital et le mettent en valeur à des intérêts communs, ce même ensemble se trouve composé de couches dont l'origine est variée. Celles-ci se structurent dans une incessante évolution, en sous-groupes dont les contours ne sont pas définis, à priori, comme des pièces à assembler, mais doivent être rapportées au développement du mode capitaliste de production. Chez Marx et Engels eux-mêmes, les différenciations internes de la classe ouvrière ne sont pas niées (1) ; bien au contraire, elles sont souvent décrites et en particulier, celles qui nous concernent, fondées sur des positions de force ou faiblesse sur le marché du travail. La sociologie de la classe ouvrière existe donc et dans les principaux ouvrages de Marx et Engels, mais elle reste embryonnaire. Une multitude d'indications et de directions de recherche nous y sont données sur les effets de l'évolution de la division du travail sur le groupe ouvrier, sur les conséquences de l'introduction du machinisme et de l'évolution du travail ouvrier, sur les clivages que font naître les

 (1) R. Mouriaux : "livre I du capital et sociologie de la classe ouvrière" in La pensée n° 166, décembre 1972,

crises économiques etc... Cependant cette sociologie reste embryonnaire pour deux raisons : pour les marxistes (et ceci sera particulièrement vrai pour Lénine) l'analyse sert l'action et l'action fixe la priorité à l'analyse des rapports entre classes, en particulier entre la bourgeoisie et le prolétariat. La réflexion et l'analyse des différenciations internes aux différentes classes interviennent dans la mesure où elles permettent d'éclairer le rapport des forces sociales en présence. D'autre part, chez Marx surtout, la classe ouvrière, d'origine si diverse, doit voir sa condition s'homogénéiser au fur et à mesure du développement capitaliste (1). Nous y reviendrons plus loin. Malgré ces réserves, qui ont pour but de ne pas confondre ce qui est simple description, donc situé concrètement dans le temps et de l'espace, et théorie de la reproduction du mode capitaliste, nous pouvons montrer que la problématique de la concurrence, fondamentale sur le plan de la reproduction des rapports sociaux induit une sociologie des fractions de la classe ouvrière où se situent les travailleurs étrangers. Dans le même temps, c'est l'analyse du développement capitaliste, en particulier à son stade impérialiste, qui explique la migration de la

(1) Cette tendance se fonde, chez Marx, sur le développement du machinisme :

"la gradation hiérarchique d'ouvriers spécialisés qui la caractérise (la manufacture) est remplacée dans la fabrique automatique par la tendance à égaliser ou à niveler les travaux incombants aux aides du machinisme. A la place des différences artificiellement produites entre les ouvriers parcellaires, les différences naturelles de l'âge et du sexe deviennent prépondérantes". Les différenciations internes à la classe ouvrière devraient non pas disparaître mais s'atténuer, permettant ainsi l'unification subjective, l'extension de la conscience de classe.

in K.Marx. Le capital Livre I, tome II, chapitre XV
"machinisme et grande industrie (VII).

force de travail, et la possibilité d'utiliser les travailleurs étrangers dans le cadre général de la concurrence entre travailleurs.

II - Développement capitaliste et migration de la force de travail

Bien qu'il ait existé depuis des siècles des migrations de population en particulier liées aux guerres et aux conquêtes, les migrations de travailleurs concomitantes du développement du capitalisme en Europe occidentale puis sur le continent américain ont pris essentiellement deux formes. Celle de la colonisation des pays neufs, qui a concerné des travailleurs originaires de l'Europe, celle de l'immigration de main-d'oeuvre en provenance de pays dominés par des modes de production pré-capitalistes, vers des pôles capitalistes de développement de l'Europe occidentale.

Les deux formes de migration entraînent une insertion différente dans la classe ouvrière du pays d'arrivée, l'une étant le plus souvent en formation, l'autre déjà structurée et organisée. La migration en provenance de pays "arriérés" est pour les marxistes, liée à la prédominance de l'impérialisme à l'échelle mondiale qui en bousculant des équilibres anciens libère un excédent de main-d'oeuvre, dont la migration est rendue possible par l'amélioration des communications et des transports.

Si dans les ouvrages de Marx et d'Engels un tel cycle n'est pas formalisé, les nombreux écrits sur la

question irlandaise en sont un exemple typique. La domination britannique sur l'Irlande, en particulier par les grands propriétaires fonciers, amène en Angleterre, des paysans pauvres illettrés, qui seront ainsi "mis en concurrence" avec les travailleurs anglais.

"Grâce à la concentration toujours croissante des fermes, l'Irlande fournit constamment son surplus (de main-d'oeuvre) au marché ouvrier anglais et abaisse ainsi le salaire et la situation matérielle et morale de la classe ouvrière anglaise" (1).

Il faut cependant attendre Lénine et la théorie de l'impérialisme pour voir clairement exposées les liaisons nécessaires entre développement capitaliste et migration de la force de travail.

En Octobre 1913, Lénine publie un article peu connu sur "Le capitalisme et l'immigration des ouvriers" (paru dans "Za Pravdou" oeuvres complètes, tome 19, pp. 488-491). Il y indique que "le capitalisme a créé une sorte particulière de transmigration des peuples. Les pays

(1) Dans l'ensemble des textes consacrés à l'Irlande, et réunis dans Textes sur le colonialisme ed. langues étrangères, Moscou, on peut dégager le processus de domination britannique sur l'Irlande. Cette dernière est réduite à l'état de colonie et voit l'émigration forcée de son peuple vers l'Angleterre et les futurs Etats Unis d'Amérique. pp.286-298, pp.312-313, pp.320-329, pp.339-342 et pp.345-355. De même sont signalées les conséquences des guerres coloniales en Chine (en particulier la guerre entre la Chine et le Japon) dont l'émigration des "coolies" en Europe, et la concurrence de ces derniers vis-à-vis des travailleurs européens, pp.360-361. Sur l'immigration irlandaise, cf. également E.J. HORSBAWM. "Industry and empire" chap. XV. The other Britain pp.265-268.

dont l'industrie se développe rapidement, utilisant davantage de machines et évinçant les pays arriérés du marché mondial, relèvent chez eux les salaires au-dessus de la moyenne et attirent les ouvriers salariés des pays arriérés. Des centaines de milliers d'ouvriers sont ainsi transplantés à des centaines et des milliers de verstes. Le capitalisme avancé les fait entrer de force dans son tourbillon, les arrache à leurs contrées retardataires, les fait participer à un mouvement historique mondial et les met face à face avec la classe internationale puissante et unie des industriels".

Et Lénine examine alors la base économique de l'immigration, constituée par le développement inégal du capitalisme, citant les statistiques de l'immigration aux USA et en Allemagne, il montre que la progression de l'immigration des travailleurs ne cesse de s'accroître, mais que sa structure a changé à partir de 1880-1890 : alors que dans la période précédente l'émigration européenne provenait essentiellement des "vieux pays civilisés" (Angleterre et Allemagne), où le capitalisme se développait le plus vite, ce sont désormais les pays "arriérés" (en commençant par l'Europe orientale) qui fournissent à l'Amérique et aux autres pays capitalistes "avancés" des travailleurs de moins en moins qualifiés. Dans ces conditions, d'une part, "les pays les plus arriérés du vieux monde, ceux qui ont conservé le plus de vestiges du servage dans tout leur système de vie, passent pour ainsi dire par l'école forcée de la civilisation", (c'est-à-dire du capitalisme) mais aussi ce processus accentue "l'arriération" des pays déjà les plus retardataires, transformés en fournisseurs massifs de main-d'oeuvre.

Les principales implications de ce mouvement sont cependant pour Lénine la division du prolétariat et la constitution de ce que l'on a appelé depuis "l'aristocratie ouvrière" (1).

Aussi, mise à part la colonisation des pays neufs où les premiers immigrants d'origine européenne ont pu occuper des situations relativement favorables dans la classe ouvrière qui se forme avec leur concours, les derniers immigrants dans ces pays, comme les irlandais décrits par Marx et Engels en Angleterre, et tous ceux que nous connaissons depuis dans les pays capitalistes d'Europe de l'Ouest, connaissent une situation d'infériorité, par rapport aux

(1) Ainsi Lénine écrivait en Octobre 1917 à propos de la révision du programme du parti bolchévik : "Il conviendrait, à mon avis, d'adopter et même d'élargir la proposition des camarades Sokolnikov : dans le paragraphe qui traite du progrès technique et de l'accroissement du travail des femmes et des enfants ajouter : "de même la main-d'oeuvre étrangère non spécialisée, importée des pays arriérés". C'est une addition précieuse et nécessaire. Précisément, cette exploitation d'ouvriers plus mal rétribués venus des pays arriérés est caractéristique de l'impérialisme. C'est en particulier sur elle qu'est fondé, pour une part, le parasitisme des pays impérialistes riches qui corrompent une partie de leurs ouvriers à l'aide d'un salaire plus élevé, tout en exploitant sans mesure et sans vergogne, la main-d'oeuvre étrangère "bon marché". Il faudrait ajouter les mots "plus mal rétribués", ainsi que les mots "souvent privés de droits", car les exploités des pays "civilisés" profitent toujours de ce que la main-d'oeuvre étrangère importée est privée de droits. C'est ce qu'on observe constamment non seulement en Allemagne à l'égard des ouvriers russes, plus exactement ceux venus de la Russie, mais aussi en Suisse à l'égard des italiens, en France à l'égard des espagnols et des italiens, etc..." (oeuvres complètes, tome 26, p.170).

noyaux plus anciens. Cette situation doit être mise au compte de la vulnérabilité qui résulte du passage d'une formation sociale "précapitaliste" à une formation sociale dominée par un mode capitaliste de production. Ce passage est fondamentalement de même nature que celui de la migration intérieure, de la campagne à la ville (1). Ce qui change, c'est l'élargissement de ce processus à des pays et des régions lointaines, qui surajoutent tous les problèmes linguistiques et culturels que nous avons évoqué précédemment.

"Désormais, le libre mouvement de la main-d'oeuvre prend une amplitude sans cesse accrue : glissement de l'Angleterre "verte" du sud vers l'Angleterre "noire" du centre et de l'ouest, concentrations allemandes vers la Ruhr, belges vers le borinage, françaises vers le nord, l'est et Paris, sardes et "braccianti" du sud italien vers Gênes, Turin et Milan. Bien vite aussi, des mouvements peuvent prendre l'allure d'émigrations massives comme celle des irlandais dès le dernier tiers du XVIIIème siècle peuplant les foyers industriels d'Angleterre, d'Ecosse

(1) A ce propos, A. Touraine souligne la différence de situation en Europe et au Brésil en ce qui concerne l'immigration. Si en Europe les immigrants ont tendance à former un sous-prolétariat..."Au Brésil c'est la masse des ouvriers non qualifiés qui provient des migrations intérieures, tandis que la proportion des étrangers est élevée parmi les ouvriers qualifiés et les cadres techniques..."

A. Touraine in "Industrialisation et conscience ouvrière à Sao-Paulo" Sociologie du Travail, n° spécial 4/1961, p.79.

et également C. FOHLEN, op.cité chap.II, III et IV.

J. ARNAULT "Les ouvriers américains" Ed. Sociales.

et du pays de Galles, manoeuvres à tout faire, agités, parqués dans leurs ghettos, avec, par villages entiers, des nouveaux venus à chaque famine ou chaque crise" (1).

III - Migration et concurrence

A - La concurrence comme fondement de l'accumulation

Jusqu'ici nous avons signalé la migration de force de travail comme corollaire du développement capitaliste ; on peut également la considérer comme un de ses fondements. C'est à cette analyse que nous convie Rosa Luxembourg (2). Si l'accumulation du capital suppose la pénétration constante de zones pré-capitalistes, intérieures ou extérieures, parce qu'elle permet le maintien d'un taux de profit que la concurrence a pour effet de réduire,

(1) J.P. RIOUX : La révolution industrielle 1780-1880, coll. Points. Le seuil, Paris, 1971, chap. I Naissance du monde ouvrier, p.166.

(2) Si Rosa Luxembourg ne traite pas, à proprement parler de la migration de la force de travail vers les pays capitalistes, sa problématique générale permet de l'y inclure. Dans "the accumulation of capital" l'accent est mis sur le colonialisme, mais la logique d'ensemble réside dans la nécessité que représente l'existence de strates et de zones précapitalistes pour l'accumulation du capital. C'est pourquoi le capital combat l'économie "naturelle".

"In detail, capital in its struggle against societies with a natural economy pursues the following ends :

- a) to gain immediate possession of important sources of productive forces such as land, game in primeval forest, minerals, precious stones and ores, products of exotic flora as ruffee, etc...
- b) to liberate labour power and to coerce it into service
- c) to introduce a commodity economy
- d) to separate trade and agriculture".

Rosa LUXEMBOURG : The accumulation of capital. Routledge and Kegan Paul Paperback. Londres 1963, p.369.

l'immigration de la force de travail n'est qu'un autre volet de l'exportation des produits manufacturés, des capitaux et des moyens de production vers des zones où le travail est payé moins cher que sur place.

La concurrence entre travailleurs, produit du mode capitaliste d'industrialisation est donc à son tour une des conditions de son développement rapide.

"Il fallait (au cours de la révolution industrielle du début du XIXè) non seulement que l'offre de travail soit suffisamment importante pour pourvoir un nombre déterminé d'emplois disponibles, mais qu'elle soit suffisamment surabondante pour créer une concurrence impitoyable entre les travailleurs, de façon à ce que le prix de cette marchandise particulière ne s'accroisse pas du fait de la demande accrue de ce bien" (1).

Le rythme de l'accumulation capitaliste dépend donc en partie de la capacité du capital à ne pas se laisser imposer des conditions restrictives par un groupe ouvrier tentant d'écarter toute concurrence. La réponse capitaliste y a toujours été de deux sortes :

- l'innovation technique qui a le plus souvent comme effet de déqualifier le groupe, de restructurer le travail sur d'autres bases,

- l'appel à des réserves de main-d'oeuvre, mises en concurrence. C'est ainsi que le travail des femmes et des enfants a concurrencé celui de l'adulte (2), que la

(1) cf. M. DOBB. Op. cité p.291

(2) cf. par exemple C. FOHLEN op.cité chap. II, IV, p.35 consacré à l'embauche des femmes et des enfants.

main-d'oeuvre rurale a été souvent volontairement recherchée (par exemple la prospection des bretons a été systématique dans l'industrie automobile de la région parisienne) pour concurrencer la classe ouvrière plus anciennement urbanisée et organisée. De la même façon, le recours à la main-d'oeuvre étrangère non qualifiée s'explique dans la logique de la concurrence.

L'histoire du mouvement ouvrier, et en particulier, l'histoire des grèves nous livre de très nombreux exemples de tentatives patronales pour briser les luttes par l'appel à des ouvriers d'autres villes, d'autres régions ou d'autres pays. Nous en avons de nombreuses relations, en particulier dès que l'Internationale ouvrière se constitue car un des premiers objectifs qu'elle se fixe est d'empêcher grâce à sa presse et son action d'organisation internationale que de telles pratiques puissent avoir lieu(1).

-
- (1) "... Pour briser la grève, certaines filatures avaient songé, dès le 20 et le 21 Septembre, à se procurer des ouvriers de remplacement. La coalition constatée, ils écrivaient à Louviers, Lisieux, Reims, Vienne, faisaient prospecter l'agglomération rouennaise, et, allant au plus pressé, commençaient par transformer en fileurs les rattacheurs, des enfants de moins de quatorze ans. La solidarité ouvrière les entravait : si la principale filature pouvait recruter dès le 28 Septembre, 8 ouvriers du dehors, des 14 engagés le 2 Octobre à Pavilly, 3 seulement arrivaient le 6 ; d'autres à peine dans les murs d'Elboeuf, mis au courant, repartaient. L'espoir particulier, mais dans les dociles romorantinois dès le 8 Octobre ne prenait pas vite consistance, en dépit d'une opération de recrutement sur place. Sur la liste des marchés de main-d'oeuvre, on inscrivait alors Verviers - l'étranger".
 Fernand l'HUILLIER. La lutte ouvrière à la fin du second empire. Cahiers des annales n°12. A.Colin. Chap.II section 3. La grève d'Elboeuf p.33.
 On trouve également un certain nombre d'écrits de Marx et Engels qui relatent de tels faits. Cf par exemple dans les textes sur Le syndicalisme réunis par R. Dangeville. Petite collection. Maspéro tome 1, pp.119-121.

La concurrence entre travailleurs pouvant être complexe et multiforme, nous tenterons d'en dégager les aspects particulièrement centraux dans le cas des travailleurs étrangers. Le premier aspect concerne l'emploi et la notion d'armée de réserve industrielle, jugée centrale par Marx, Engels et plus tard, Rosa Luxembourg (1). L'armée de réserve industrielle s'explique en partie par l'incapacité du système à prévoir, à travers le simple jeu du salaire, la reproduction quantitative de la force de travail nécessaire à l'accumulation du capital.

Cette dernière s'opérant par bonds et connaissant des périodes de récession, puis d'accélération, l'existence d'une "surpopulation relative" disponible, permet de pallier à ces ruptures de rythme. C'est son rôle essentiel. Dans un deuxième temps, cette armée de réserve procure des

(1) Nous pourrions citer de nombreux textes de Marx et de Engels sur l'armée de réserve industrielle. Il est à noter que l'origine de cette armée est liée le plus souvent à l'introduction et au perfectionnement du machinisme qui jette "toujours plus d'ouvriers sur le pavé, et cela s'effectue à un rythme bien plus rapide que celui où l'industrie peut absorber et réemployer les bras devenus superflus".

L'apport essentiel de Rosa Luxembourg sur cette question est d'avoir montré que sur le continent (par opposition à l'Angleterre, champ d'investigation privilégié de Marx) les réservoirs de l'armée industrielle de réserve ne se limitent pas aux salariés de l'industrie ou de l'agriculture devenus chômeurs, mais sont constitués par l'ensemble des strates non encore dominées par le capital (paysans, artisans dont l'économie est en déclin..)

De son côté Engels considérerait que les irlandais faisaient partie de l'armée industrielle de réserve. Cf. Engels, op.cité p.128. cf.également sur l'armée industrielle de réserve. Marx, Engels : Le Syndicalisme, op.cité tome I, pp.82 et 176, tome II, pp.75-86-135-178 Rosa Luxembourg. The accumulation of capital op.cité pp.15,108,111, 361 et suivantes.

M.DOBBS Etudes sur le développement du capitalisme, Maspéro Paris, 1969, pp.289-290-294.

avantages certains aux capitalistes. N'ayant rien à perdre les travailleurs qui la composent acceptent des conditions de travail et de vie, en particulier des rémunérations à un seuil minimum de survie. Ceci a pour effet de freiner l'amélioration de la condition ouvrière (tout en sauvegardant des taux élevés de plus-value). Enfin, la situation "morale" des travailleurs en situation de réserve, les conduit à une plus faible résistance et une moindre capacité de solidarité, qui peut en faire un instrument de division pour freiner l'organisation et la lutte ouvrière. C'est de cette manière que s'exprime la logique de la concurrence et nous voudrions montrer la validité de cette problématique dans le cas des travailleurs étrangers, malgré les caractères particuliers qu'elle revêt dans le cas de ces derniers et bien que plus d'un siècle se soit passé depuis que cette analyse ait été formulée.

B - Accumulation du capital et reproduction de la force de travail

C'est à un ethnologue, C. Meillassoux que nous devons l'approfondissement théorique et une synthèse renouvelée, de la problématique des réserves de main-d'oeuvre. C'est à partir de l'analyse de la communauté domestique et de son évolution, sous les contraintes de l'impérialisme (notamment en Afrique noire), que Meillassoux est amené à s'intéresser aux "migrations tournantes" (1).

L'auteur nous démontre que "l'accumulation primitive" ne s'est jamais interrompue, puisque le mode de

(1) Claude MEILLASSOUX. "Femmes, greniers et capitaux". Ed. Maspero. Coll. Textes à l'appui. Paris 1975.

production capitaliste n'a jamais fonctionné comme un système clos. S'il avait fonctionné ainsi, le système aurait dû prendre en charge non seulement la reproduction immédiate de la force de travail, mais tout son entretien dans un cycle viager, et ce pour l'ensemble de la force de travail employée.

"... La liquidation progressive de la paysannerie, la diminution de l'exode rural, le relâchement puis la rupture des liens des ouvriers urbains d'avec la campagne correspondent à la constitution dans le secteur industriel d'un prolétariat de plus en plus stabilisé, contrepartie d'un capitalisme intégral dans lequel la force de travail est désormais produite, entretenue et reproduite dans le cadre exclusif du capitalisme, c'est-à-dire dans lequel elle est intégralement marchandise selon le schéma de Marx" (1). La migration tournante offre l'avantage de renvoyer à un autre système de production une part de l'entretien et de la reproduction de la force de travail. Outre une plus-value on extrait donc grâce à la migration une rente de travail (2).

"Cette distinction est d'une portée sociale et politique considérable, car la rente ne se réalise pas de la même manière que la plus-value, elle ne met pas en jeu

(1) Meillassoux, op. cité p.163.

(2) Pour une démonstration complète du processus d'extraction d'une rente en travail au sein même du mode de production capitaliste, alors que ce concept renvoie au travail forcé et à des pratiques d'appropriation d'un surtravail qui caractérise plutôt l'esclavage ou le mode de production féodal. Cf. Meillassoux, op. cité IIème partie. Chap. I, II et III.

les mêmes institutions : l'extraction de la rente en travail exige la mise en oeuvre du mécanisme complexe et spécifique des migrations tournantes, l'établissement d'un double marché du travail et l'entretien d'une idéologie discriminatoire adéquate" (1).

L'impérialisme est ainsi placé devant une contradiction : d'une part préserver dans et hors des frontières des secteurs domestiques qui produiront et entretiendront la force de travail sur la base de rapports non marchands, d'autre part, implanter dans les pays dépendants des structures capitalistes qui développent l'exode rural, exploitent les ressources matérielles et humaines de façon destructive et ruinent la communauté domestique.

En ce qui nous concerne, l'analyse de Meillassoux a le mérite de proposer des critères objectifs de division du prolétariat, en fonction de sa capacité de reproduction dans le secteur capitaliste.

"Trois fractions principales du prolétariat se distinguent ainsi selon leur capacité de reproduction dans le secteur capitaliste.

La première est celle du prolétariat intégré ou stabilisé, qui reçoit le salaire direct et indirect, ou, en d'autres termes celui dont la force de travail est théoriquement achetée à son prix de production.

La seconde est constituée par le prolétariat-paysan qui ne reçoit du capitalisme que les moyens de la

(1) MEILLASSOUX, op.cité p.173.

reconstitution immédiate de sa force de travail, mais non ceux de son entretien et de sa reproduction, moyens qu'il se procure lui-même dans le cadre de l'économie domestique.

La troisième est faite du prolétariat qui n'a aucun moyen de reproduction dans aucun secteur.

Le degré de conscience de classe, le comportement les revendications, les tactiques syndicales de ces trois fractions seront différents. La première insistera sur la préservation de son niveau de vie, de ses avantages acquis par rapport aux deux autres ; elle revendiquera une part plus importante du profit capitaliste, parfois dans les couches les plus avancées, un contrôle sur la production et les conditions de travail. La seconde revendiquera surtout de meilleures conditions de travail et d'hébergement pendant la période d'emploi, mais, dans la mesure où elle pense pouvoir se replier sur le pays et sur la communauté rurale, elle développe une assez faible conscience de classe. La troisième fraction peut, en cas de crise sociale et politique devenir combative si elle prend conscience qu'il s'agit pour elle d'une question de survie que d'obtenir de l'employeur capitaliste les revenus permettant d'accéder à la position de salarié intégré.

Cette lutte pour l'intégration économique et l'acquisition des moyens de sa reproduction dans le système capitaliste, pour l'emploi, les salaires, la sécurité a été le thème principal de l'histoire du mouvement ouvrier. Elle confirme le fait que la classe ouvrière a été longtemps composée, pour une part importante, d'un prolétariat non stabilisé, et qu'elle l'est encore où persiste ce type de revendication..." (op.cité pp.200-201).

CHAPITRE II

LA SITUATION ACTUELLE
DES TRAVAILLEURS IMMIGRES EN FRANCE

Dire que la problématique générale de la concurrence entre travailleurs rend compte, aujourd'hui encore de la situation des immigrés dans un pays capitaliste développé, suppose qu'on mette en lumière les éléments de continuité entre cette situation et celle qui a fondé les analyses du siècle dernier. Nous tenterons de montrer quels éléments nouveaux doivent être pris en compte, en raison même du développement du capitalisme. Toute modification dans le processus d'immigration entraîne en effet de nouveaux rapports entre travailleurs nationaux et étrangers, et par conséquent entre syndicats et travailleurs étrangers (1).

I - Nouvelles formes de l'armée de réserve

Ceci suppose un approfondissement de la notion d'armée industrielle de réserve et, en particulier de l'origine des "réservoirs" ou sources de main-d'oeuvre où elle se recrute ainsi que des formes qu'elle peut revêtir.

Une définition restrictive de cette notion aux seuls chômeurs exclut d'emblée les travailleurs étrangers

(1) Ce chapitre et ceux qui lui font suite ont été écrits et portent sur une situation qui caractérise plutôt les années 72/75. Depuis, la crise des pays capitalistes a pris un caractère ouvert et l'immigration a été officiellement stoppée en Juillet 74. Outre le fait que cette période est celle où s'est déroulée l'enquête, nous n'avons pas réactualisé toute l'étude, car seuls certains éléments conjoncturels nous semblent avoir vieilli.

employés. C'est l'interprétation de B. Granotier qui estime que "chaque concept a une aire de validité théorique" et que celui "d'armée de réserve industrielle" s'arrête à Keynes.

Le chômage comme levier économique lui semble avoir disparu depuis que les économies capitalistes réussissent à éviter les crises cycliques qui caractérisaient l'Europe au XIXème siècle. Aussi, selon Granotier "pour le capitalisme français, l'armée de réserve est encore un peu en Bretagne, mais surtout dans l'Europe méditerranéenne du sud et de plus en plus en Afrique du nord et de l'Ouest(1).

De leur côté L. Gani (2) et S. Castles et G. Kosack (3), se sont attachés au contraire à montrer que, sous des formes nouvelles, les travailleurs immigrés s'insèrent dans une armée industrielle de réserve.

A l'appui de cette thèse, L. Gani rappelle dans sa conclusion que Marx indiquait déjà que le chômage n'est qu'une des formes possibles de l'armée industrielle de réserve. En effet, ce dernier distingue en outre des formes de surpopulation relative "flottante, latente et stagnante", sans établir de barrière entre population active

(1) B. GRANOTIER. Les travailleurs étrangers en France. Maspéro, Paris, introduction, p.28.

(2) L. GANI, op. cité. Conclusion

(3) S. CASTLES et G. KOSACK. "La fonction de l'immigration ouvrière dans l'Europe de l'Ouest capitaliste" in critiques de l'Economie Politique Maspéro n° 10, pp.30-53.

occupée et réserve de main-d'oeuvre, car chômage et emploi ne s'opposent qu'en apparence. Le passage d'une catégorie à l'autre pèse sur chaque salarié et particulièrement sur les travailleurs les plus vulnérables.

"Si la nature même de la grande industrie nécessite le changement dans le travail, la fluidité des fonctions, la mobilité universelle du travailleur, elle reproduit d'autre part, sous sa forme capitaliste, l'ancienne division du travail avec ses particularités ossifiées. Nous avons vu que cette contradiction absolue entre les nécessités techniques de la grande industrie et les caractères sociaux qu'elle revêt sous le régime capitaliste, finit par détruire toutes les garanties de vie du travailleur, toujours menacé de se voir retirer les moyens d'existence et d'être rendu superflu par la suppression de sa fonction parcellaire ; nous savons aussi que cet antagonisme fait naître la monstruosité d'une armée industrielle de réserve, tenue dans la misère, afin d'être toujours disponible pour la demande capitaliste..." (1).

Aussi, nous pensons avec L. Gani que l'analyse de B. Granotier ne permet pas d'apprécier correctement la politique de l'emploi du capitalisme monopoliste d'Etat qui organise l'essentiel de l'armée de réserve, pesant sur le marché des forces de travail, dans les rangs même des travailleurs employés. "Le phénomène de la réserve ne se situe pas seulement dans les zones périphériques de

(1) K. MARX in Le Capital, livre I, chapitre XV, IX. Cité par R. Dangeville. in le syndicalisme op.cité p.178. cf. également K.Marx, cité par L. Gani, Le Capital, livre I, tome 3. Editions sociales, Paris 1950, pp.88-99.

de l'Europe du sud, d'Afrique du nord et de l'ouest. Il se manifeste à l'intérieur même des zones capitalistes industrielles avec des formes qui tendent à compléter, à relayer dans une certaine mesure le chômage "classique" (1).

De leur côté, Castles et Kosack (2), reprenant l'analyse de Rosa Luxembourg affirment : "Afin de survivre le système capitaliste a dû rechercher une expansion continue et le plein emploi à tout prix. Mais le plein emploi brise un principe de base de l'économie capitaliste : l'usage de l'armée de réserve industrielle pour maintenir les bas salaires et les profits élevés. Un substitut a dû être trouvé, car sans elle l'accumulation capitaliste est impossible. Du reste, en dépit de l'économie Keynésienne, il n'est pas possible d'éviter complètement le développement cyclique de l'économie capitaliste. Il était donc nécessaire de trouver un moyen d'amortir les effets des crises, et aussi de gêner le développement de conflits sociaux dangereux".

Selon eux : "... la solution à ces problèmes, adoptée par le capitalisme ouest-européen a été l'embauche d'ouvriers immigrés des pays sous-développés d'Europe du sud ou du tiers-monde". Aujourd'hui les masses sous-employées de ces pays forment "un surplus de population latent" ou une armée de réserve qui peut être implantée dans les pays développés comme le dictent les intérêts de la classe capitaliste".

(1) L. GANIT op. cité p.237

cf. également J.C.Dufour, P.Grevet, H.Nolleau : "Les formes actuelles de l'exploitation des travailleurs sous le capitalisme monopoliste d'Etat" Economie et Politique, n° 94, déc. 1970.

(2) op. cité p.32 et suivantes.

En effet, bien qu'un certain nombre d'étrangers s'insèrent dans des emplois permanents entraînant des séjours définitifs ou aussi longs que la vie active, la plus grande partie est maintenue comme force de travail fluctuante (autrement dit comme armée de réserve) entre branches et régions évitant les frais de déplacement des moyens de production et des tensions sociales en cas de récession (1).

II - Les éléments de continuité

Ces éléments concernent, comme nous venons de le voir, les fonctions essentielles de l'armée de réserve industrielle. A notre avis, aujourd'hui encore en raison de sa situation, le travailleur étranger est utilisé (avec plus ou moins de succès) pour remplir les rôles classiques de l'armée de réserve industrielle : ajustement conjoncturel et sectoriel, pression sur les conditions de travail et de vie de la classe ouvrière, division des travailleurs et frein aux luttes sociales.

1) Le premier élément de continuité concerne le rôle d'ajustement sectoriel et conjoncturel que l'on fait jouer à la main-d'oeuvre étrangère. La réglementation de la mobilité des étrangers, entre les emplois, les branches d'industrie, les régions, se fonde officiellement sur un

(1) C'est finalement ce rôle d'ajustement qui selon Reiffers est fondamental dans le recours à la main-d'oeuvre étrangère. Cf. J.L. Reiffers : "Enseignement de l'immigration de travailleurs étrangers en République Fédérale d'Allemagne" in Economie et Humanisme, n° 200 Juillet/Août 1971.

tel objectif. Que cette réglementation soit détournée (1) pour son manque de souplesse, n'en indique pas moins qu'en principe cette main-d'oeuvre n'a pas le libre choix de sa vente de sa force de travail, et doit, du moins au début de son séjour, s'employer aux niveaux et aux lieux où le besoin s'en fait sentir (2). Par ailleurs, son manque d'enracinement, l'autorise à des déplacements qui vont à l'encontre de la volonté de stabilité de la plupart des travailleurs français. Ces derniers, comme l'a montré clairement la récente "affaire LIP" jugent de plus en plus insupportable l'arbitraire des fermetures et restructurations d'entreprises qui obligent les travailleurs à une mobilité professionnelle et géographique mettant en cause leur cadre d'existence familial et social. A cet égard, l'immigration d'hommes seuls, sans attaches, est plus avantageuse que celle des familles, qui, à plus ou moins long terme, recherchent les mêmes formes de stabilité.

La mobilité des étrangers permet ainsi, soit le déplacement occasionnel et temporaire (particulièrement important dans le bâtiment et les travaux publics) soit le déplacement plus stable des moyens de production à un

 (1) Comme par exemple, la règle qui limite en principe à 10% le personnel étranger dans une entreprise et qui est depuis longtemps caduque.

(2) "les ressortissants étrangers n'ont pas en France de droit inconditionnel au travail", "la main-d'oeuvre étrangère doit être le complément de la main-d'oeuvre nationale"... Telle est la doctrine officielle et publique du ministère du travail. Comme on peut la lire dans la fiche n°2 du "Dossier de l'immigration" publié par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, Paris, Sept. 1973.

moindre coût. En effet, bien souvent, l'équipement nécessaire à l'implantation des étrangers se limite aux logements au lieu des crèches, transports, et tous investissements sociaux nécessaires, en plus d'une certaine politique de salaires pour attirer la main-d'oeuvre locale.

A l'inverse, elle permet le maintien d'installations vétustes dans des zones où le coût de la main-d'oeuvre locale est en moyenne plus élevé.

De la même façon, et pour les mêmes raisons, la présence de main-d'oeuvre étrangère offre des possibilités d'ajustement conjoncturel au moindre coût. La pratique des contrats à durée limitée, généralisée avant que l'application de la circulaire Fontanet ne la limite à la première année du séjour en fournit la preuve. Dans l'industrie automobile par exemple, soumise à des variations d'activité qui peuvent être importantes, l'existence d'une telle main-d'oeuvre permet la compression de personnel sans licenciements (donc sans coût sociaux). Et ceci est encore plus vrai du bâtiment et de l'agriculture, soumis à des variations saisonnières d'activité.

Par ailleurs, le recrutement par des sociétés intérimaires permet d'éviter les contraintes du contrat à durée illimitée. Cette forme de recrutement actuellement en extension, ne touche pas que des secteurs comme le nettoyage, et les immigrés sont nombreux parmi le personnel de ces sociétés (cf. par exemple la sidérurgie lorraine).

De façon générale, l'immigré mis en chômage, souvent à un moindre coût, est au bout d'un certain temps

contraint de rentrer chez lui et apparaît bien comme faisant partie d'une réserve qu'une recrudescence d'activité peut faire revenir.

A l'inverse, la possibilité de puiser dans un tel réservoir de main-d'oeuvre, permet de faire face à une activité accrue sans modification des conditions de travail et de rémunération.

Si l'immigré remplit bien ainsi un des rôles traditionnels dévolu à l'armée de réserve industrielle, il remplit également ceux qui lui sont correlés.

2) La précarité de la situation du travailleur étranger, l'absolue nécessité de travailler qui l'a conduit à émigrer, permet sa surexploitation. Sa présence, tant qu'elle reste sous le signe de cette précarité, permet d'exercer un frein à l'amélioration de ce que l'on peut encore appeler une condition ouvrière. Tant qu'il se trouve des travailleurs pour accepter des conditions, des horaires, des rythmes de travail, des rémunérations, jugées par la moyenne des ouvriers comme incompatibles avec leurs besoins, on peut dire qu'il existe une forme de concurrence. Nous ne reviendrons pas ici sur la description des conditions de travail, de vie, sur les salaires qui sont le lot de la plupart des étrangers, car il existe une abondante littérature sur ce sujet (1), mais nous pouvons montrer quels sont les fondements d'une telle exploitation.

(1) cf. bibliographie générale.

A - Les caractéristiques des migrations récentes en France

En premier lieu, la masse des travailleurs immigrés n'a aucune qualification (on avance souvent le chiffre de 70% d'OS et manoeuvres parmi eux). Aisément remplaçable, l'étranger peut difficilement se montrer exigeant (ce caractère s'applique également aux nationaux sans qualification, femmes et jeunes en particulier). Sa situation précaire, le fait qu'il ne puisse le plus souvent, vu ses charges, rester sans travailler, le contraint à subir des situations qu'il peut lui-même juger défavorables. Le plus souvent, l'absence de qualification est liée à un niveau d'instruction de base faible. Le travailleur est alors particulièrement démuni devant la complexité de la vie industrielle et urbaine. En particulier, les difficultés de communication, la méconnaissance des mécanismes sociaux, des démarches administratives, le rendent particulièrement vulnérable et en font la proie de trafics divers.

Parfois l'immigrant possède cet indispensable bagage mais ne connaissant pas la langue du pays d'accueil il lui est de peu d'utilité. C'est ainsi qu'il se trouve exposé plus que d'autres, aux accidents du travail quand les consignes de sécurité ne lui sont pas rendues intelligibles et la conscience du danger réellement prescrite. Il ignore le plus souvent ses droits et n'ose pas exprimer d'exigences, ne sachant pas quand, ni comment, il peut le faire.

Les immigrés clandestins ou en situation irrégulière sont en fait à la merci de leurs employeurs jusqu'à leur régularisation.

Par ailleurs, l'immigrant d'aujourd'hui, en particulier, celui qui vient d'une zone rurale d'un pays du tiers-monde, se trouve comme le migrant rural d'autrefois parce qu'il est déraciné et désorienté plus facilement exploitable. L'analogie a d'ailleurs été souvent faite. Notons cependant avec S. Barkin (1).

..."Pour les étrangers en effet, les problèmes sont plus complexes, plus variés, plus aigus, encore que sur le plan théorique, ils présentent beaucoup d'analogies avec ceux qui se posent aux travailleurs nationaux, qui abandonnent la campagne pour chercher un emploi industriel en ville. L'analogie, lorsqu'elle existe, est due dans une large mesure au fait qu'en Europe, au cours des dernières années, la majorité des travailleurs participant aux migrations internationales venaient de régions rurales, ou étaient d'origine rurale. Mais il y a de telles différences d'ordre économique, culturel et social entre étrangers et ressortissants du pays d'accueil -et les facteurs juridiques et autres qui gênent l'adaptation des travailleurs étrangers sont tellement plus nombreux et plus graves qu'ils appellent des mesures plus actives et plus systématiques. L'adaptation d'un travailleur étranger à son milieu, n'est ni facile, ni spontanée".

A tous ces facteurs s'ajoutent une difficulté à s'organiser et à se défendre qui tient en partie aux restrictions juridiques en vigueur (cf. plus loin) en partie à la nouveauté de l'expérience migratoire. Les syndicalistes relèvent souvent que l'immigrant nouvellement arrivé

 (1) S.BARKIN : avant-propos de l'ouvrage de R. Descloîtres Le travailleur étranger - son adaptation à la vie industrielle et urbaine. Cahiers de l'OCDE. Paris 1967, p.10.

refuse de s'organiser sur le plan syndical, soit qu'il ne comprenne pas la nécessité de la défense collective, toute sa démarche ayant été jusque là individuelle, soit qu'il ait peur d'être mal vu et renvoyé, soit qu'en un premier temps il ait tendance à réfléchir dans son ancien cadre de référence et que le fait de gagner plus d'argent ou simplement de travailler lui masque l'exploitation dont il est l'objet.

Il est opportun de signaler également que certains projets d'émigration à dominantes économique et temporaire facilite l'acceptation d'une situation de surexploitation. Certains immigrés peuvent la considérer comme le prix, très lourd certes, mais le prix à payer pour une situation plus avantageuse de retour chez eux.

Il est évident que sur ces divers plans les immigrations et les migrants ne se ressemblent pas.

Les immigrations plus anciennes et plus structurées constituent un réseau d'accueil et d'information pour les nouveaux arrivés. Parfois même dans les immigrations les plus récentes, comme chez les africains noirs, la solidarité de la communauté exerce un rôle de protection sur ses membres (aide dans les démarches, soutien financier, etc...).

Par ailleurs, les réfugiés politiques, espagnols notamment, diffèrent des migrants économiques. Les premiers, bien que dans une situation parfois précaire, ont l'habitude de se défendre et de revendiquer. Ils sont nombreux à militer dans les syndicats et jouent un rôle de relais envers les nouveaux migrants. Enfin, les immigrants

anciens ou dont le projet est de s'installer définitivement manifestent un désir d'intégration rapide et petit à petit ajustent leurs comportements sur ceux des ressortissants nationaux avec lesquels ils vont vivre désormais.

Il n'en reste pas moins que dans l'ensemble la vulnérabilité des travailleurs étrangers permet leur exploitation et leur mise en concurrence avec les nationaux. Cependant, ces possibilités trouvent leur maximum d'utilisation à certaines conditions que nous pouvons dès à présent percevoir.

Ces conditions peuvent se résumer dans le maintien de la précarité de la situation de l'immigrant et de sa vulnérabilité.

B - Le contexte d'accueil

A cet effet, l'immigration clandestine en représente le cadre idéal. Si celle-ci n'a de clandestine que le nom, elle permet de faire peser sur le travailleur clandestin, l'ensemble des mesures discriminatoires, tout en lui refusant les droits et la protection auxquels il pourrait avoir droit. Ignorer officiellement la présence de ces milliers d'hommes a ainsi permis d'user au maximum leur force de travail en réduisant délibérément le coût de leur reproduction. Cette politique qui a dominé les années 60 se modifie cependant peu à peu. Nous essaierons d'analyser plus loin pourquoi.

Cependant, même quand elle n'est pas clandestine l'immigration se trouve maintenue dans une situation précaire qui la rend vulnérable grâce à un contexte institu-

tionnel fondé soit sur la discrimination officielle, soit sur des pratiques qui aboutissent à renforcer les handicaps de cette main-d'oeuvre.

Les discriminations légales les plus importantes sont celles qui concernent le droit commun, le droit syndical et les droits sociaux.

- Les restrictions juridiques

Le droit commun réservé aux étrangers est complexe (1) ; chaque nationalité étant justiciable d'un traitement particulier, les restrictions du droit portent nous l'avons vu, sur la liberté de déplacement de région à région ou de métier à métier. La menace d'expulsion, d'assignation à résidence, et l'incapacité de faire appel pèsent également sur les étrangers, entraînant chez eux la crainte de s'exprimer, par exemple, syndicalement. La presse syndicale a relevé, à l'époque, les expulsions qui ont frappé les étrangers après les événements de Mai-Juin 1968.

- Le droit syndical

Jusqu'à une date récente, le droit syndical ne s'appliquait pas dans son intégralité aux travailleurs étrangers (2), situation qui privait et prive encore ces travailleurs d'une réelle représentation au niveau de

(1) cf. J.COSTA : "Le statut juridique des étrangers en France" in compte-rendu des travaux du séminaire de recherches sur l'immigration en France. CNRS-ERSMOI 3ème fascicule, Avril-Décembre 1971.

(2) cf. VERDIER (J.M) - Coeuret (A) - Veron (M) - Jobard (M.N) : "La participation des travailleurs étrangers aux institutions représentatives des salariés en France in Droit social, France, n° 1, Janv. 1973, pp.38-48. Cf annexes sur les mesures législatives récentes.

l'entreprise et de moyens de défense efficaces. En ce qui concerne les droits sociaux (1), sans entrer ici dans le détail, il faut rappeler que la jouissance de l'intégralité des droits suppose que l'ensemble de la famille du migrant soit installée en France. Ceci est loin d'être négligeable dans l'appréciation du revenu réel des familles, dans la mesure où les prestations sociales, et en particulier les allocations familiales forment une part importante des revenus des familles de condition modeste.

A ces discriminations de droit, s'ajoute la faiblesse de la protection offerte par les garanties collectives, et par le droit du travail. Ceci n'est pas spécifique aux travailleurs étrangers mais dans le cas de ces derniers, s'additionne aux autres facteurs pour maintenir la vulnérabilité et la moindre capacité de résistance des étrangers.

Il est souvent fait état du non respect des conventions collectives par certains employeurs qui embauchent principalement des étrangers. Ces derniers sont souvent si mal informés et leur capacité de défense si réduite que la tentation peut être forte de ne pas respecter les conventions collectives, en particulier pour les petits patrons qui recourent spécialement aux immigrés afin de pouvoir survivre à la concurrence ou à la récession.

A cet égard, il faut souligner à quel point la juridiction du travail peut s'avérer inefficace en cas de conflit entre les salariés immigrés et les employeurs,

(1) Cf J. COSTA op.cité.

soit que les travailleurs aient signé sans comprendre des "transactions" ou d'autres documents libérant les employeurs de toute charge à leur égard, (par exemple du salaire du ou des derniers mois, ou des indemnités de licenciement), rendant toute action légale très difficile, soit que les lenteurs et la complexité de la procédure décourage les travailleurs.

Voici comment s'exprimait Maître Lasaygues au cours d'une conférence de presse de l'ASTIP (1) : "La défense des plus pauvres apparaît un défi au bon sens, elle réclame tellement de temps, d'argent, de patience, qu'elle apparaît en réalité comme un luxe de riches".

Aux lenteurs de la procédure, s'ajoutent la faiblesse des sanctions.

Au cours d'un débat télévisé sur les conditions de travail, Edmond Maire rappelait à Monsieur Fontanet que la sanction la plus grave, celle qui fait suite à la mort d'un ouvrier par la faute de l'employeur (emploi d'un outillage non réglementaire et dangereux), se montait alors à une amende de 360 F en 1971. M. Lasaygues rappelle d'autre part, le nombre insuffisant des inspecteurs du travail (un inspecteur et un contrôleur pour le département de la Dordogne).

Dans notre système judiciaire, l'ouvrier nord africain qui réclame son salaire est assimilé au créancier qui a prêté des capitaux, usuraires ou non.

 (1) ASTIP : Association de solidarité avec les travailleurs immigrés du Périgord. "Les travailleurs immigrés ont-ils droit à la justice ?" conférence de presse à Périgueux, 1971, 16 p. ronéo.

"L'employeur qui ne paie pas le salaire est considéré de par la loi, comme un débiteur malchanceux et de bonne foi dont il faut prouver l'indélicatesse si on veut obtenir des dommages et intérêts (alors qu'un jeune qui ne paie pas dans un café sera poursuivi pénalement et doté d'un casier judiciaire)".

Enfin, il faut souligner que l'inefficacité des institutions de promotion perpétue l'installation des étrangers dans les couches inférieures du prolétariat. Aucune chance de promotion professionnelle n'est réellement offerte aux immigrés car, ni l'alphabétisation n'a fait l'objet d'une préoccupation réelle de la part du patronat et des pouvoirs publics, ni la formation professionnelle n'a été adaptée aux caractères de ces migrants. Comme par ailleurs la faiblesse des rémunérations et l'intensité du travail ont pour effet de décourager toute tentative de promotion, s'institue un cycle de "reproduction à l'identique" de cette force de travail, perpétuellement mal placée dans la concurrence sur le marché du travail. La dernière pierre et le couronnement d'un tel édifice tient dans la tentative de systématiser le caractère temporaire de la migration d'une simple force de travail dont l'intégration n'aura jamais lieu.

La difficulté opposée à la venue des familles, la construction privilégiée de foyers d'hommes seuls en sont les indices (1). Mais, nous le verrons, ceci entraîne certaines contradictions.

(1) Cette orientation était déjà présente dans l'avis du conseil économique et social qui réservait à certaines nationalités jugées "intégrables" le bénéfice d'une installation définitive. Pour les autres, l'institutionnalisation du caractère temporaire de leur séjour,

On comprend dès lors dans ces conditions, comment l'utilisation d'une telle main-d'oeuvre, dispense autant qu'il est possible des investissements techniques ou sociaux qui seraient nécessaires pour employer une main-d'oeuvre moins vulnérable, en meilleure position pour contester les conditions qui lui sont faites. C'est en ce sens que nous disons qu'aujourd'hui comme hier l'utilisation de cette main-d'oeuvre vise à faire pression sur la "condition matérielle et morale" de l'ensemble de la classe ouvrière.

C - Division des travailleurs

Le même objectif est visé quand on tente de profiter de l'existence de cette main-d'oeuvre pour affaiblir les luttes de classe, diviser les travailleurs et freiner l'organisation syndicale. S'il est devenu difficile aujourd'hui, en raison même de l'importance des organisations syndicales d'utiliser la main-d'oeuvre étrangère pour briser des grèves, en plus des restrictions légales, il existe plusieurs stratégies de division qui toutes s'appuient sur l'ignorance et la vulnérabilité des étrangers. Sans entrer ici dans le détail, rappelons que la presse, en particulier la presse syndicale, a fourni de nombreux exemples de telles pratiques qui vont de la répression pure et simple au paternalisme le plus infantilisant. Dans notre seul champ d'étude, les tentatives d'extension

.../...

en fonction des besoins exprimés de main-d'oeuvre apparaît souhaitable. De plus, les exigences en matière de logement notamment, constituent un véritable obstacle à la venue des familles, en particulier maghrébines (conseil économique et social J.O. n° 7/1969).

de la CFT où sont concentrés de nombreux immigrés, en ont fourni un exemple probant. Mais ceci sera développé avec l'ensemble de l'enquête.

Nous avons donc pu voir quels étaient les éléments de continuité entre la situation actuelle des travailleurs étrangers en France et celle que connaissaient les immigrants des débuts du capitalisme.

Malgré les variations institutionnelles, il serait possible de montrer que la même analyse est applicable en Allemagne et en Grande-Bretagne. Par ailleurs, un certain nombre de caractères propres à la situation des étrangers s'appliquent à d'autres couches de nationaux (femmes, handicapés, etc...).

Ceci démontre à notre avis, la validité de la problématique de la concurrence entre travailleurs. Cependant, il serait absurde de ne pas souligner les changements intervenus et l'approfondissement de l'analyse qui en découle.

II - Les éléments nouveaux

A - En premier lieu, on peut remarquer que le recours à l'immigration étrangère devient permanent et qu'il est en volume relativement important (1).

En effet, il ne s'agit plus seulement, comme le décrivait Engels, de trouver une main-d'oeuvre disponible pour des périodes de "pointe" ; l'ajustement conjoncturel

(1) cf. CASTLES et KOSACK op. cité.

bien que l'économie soit moins sujette à de graves crises cycliques depuis la 2ème guerre mondiale, est permanent. D'autre part, comme le soulignent S. Castles et G. Kosack ou R. Descloîtres, un grand nombre de travailleurs immigrés occupent des positions clés dans le procès de production, de telle sorte que, même en cas de récession on ne peut se dispenser de leur travail. Cette constatation, nous le verrons, sera un argument d'importance pour les centrales syndicales dans leur lutte idéologique contre le protectionnisme spontané des ouvriers.

B - La seconde constatation soulignée également par S. Castles et G. Kosack est celle de l'importance des travailleurs immigrés à la base de l'armée industrielle de réserve.

Pour toutes les raisons que nous avons citées plus haut, les travailleurs étrangers représentent une des fractions les plus avantageuses pour le capital dans la concurrence entre travailleurs. Ils ont l'avantage sur les femmes de pouvoir être employés pour des travaux pénibles que ces dernières ne peuvent assurer. Ils sont en pleine force de l'âge, contrairement aux vieux travailleurs. Ils permettent l'économie des coûts sociaux que représente la mise au travail des femmes (crèches etc..) des handicapés (aménagement des postes). Leur famille absente coûte moins cher que celle d'un rural qui s'urbanise. Enfin, il est plus facile de diviser la lutte entre nationaux et étrangers qu'entre nationaux dont la communauté d'intérêts apparaît plus évidente.

C'est pourquoi, à notre avis, le recours aux travailleurs étrangers n'est pas conjoncturel et marginal

dans le cas de la France, mais constitue au contraire un outil indispensable de la reproduction des rapports sociaux capitalistes.

C - L'interpénétration des objectifs du pouvoir politique et du pouvoir économique

Ces rapports sociaux peuvent à notre avis, se caractériser par le stade de développement capitaliste atteint aujourd'hui en France, marqué simultanément par la domination du capital monopoliste et par l'interpénétration croissante de ce capital et de l'appareil d'état. Ces deux aspects ne sont pas sans importance en ce qui concerne l'immigration de main-d'oeuvre.

Nous pourrions en effet, montrer que c'est aujourd'hui la fraction la plus puissante du capital qui infléchit la politique d'immigration au détriment même du petit patronat, et que d'autre part, la pénétration par cette même fraction de l'appareil d'état rend illusoire l'analyse de cette politique à travers deux agents distincts : le patronat et l'état.

Ceci ne signifie pas qu'une analyse détaillée de l'évolution de la politique d'immigration ne doive prendre en compte la variété des institutions qui en sont partie prenante, chacune ayant sa propre sphère d'activité et étant soumise à des contraintes spécifiques. Chaque pôle de décision a effectivement à un moment donné des intérêts particuliers, une "problématique" particulière comme le montrent bien P. et P. Calame (1), qui en conduent

(1) P. et P. CALAME. Les travailleurs étrangers en France. Editions ouvrières, Paris, 1972.

pour leur part à l'inexistence d'une politique. A notre avis, l'analyse de l'évolution récente, le sens profond des mesures prises, témoignent d'une volonté politique favorable aux fractions capitalistes les plus puissantes et, qui, en même temps, tirent les leçons des inconvénients de la politique de "laisser-faire" qui a prévalu dans les années 60.

L'infléchissement de cette politique a trouvé son expression à partir des circulaires dites "Marcellin-Fontanet" et dans un certain nombre de mesures législatives récentes (1).

Nous pensons pouvoir caractériser cet infléchissement par la volonté d'abord d'une reprise en main des flux migratoires. L'immigration clandestine, dans des proportions élevées (80% des entrées en 1969), si elle représente les avantages que nous avons cité, implique aussi certains inconvénients.

En premier lieu, des inconvénients d'ordre politique. La clandestinité a conduit au scandale des bidonvilles et du logement en général. Les économies en équipements collectifs et sociaux, l'absence d'accueil, engendrent une mauvaise adaptation à la vie industrielle et urbaine, qui, quand elle atteint des degrés "pathogènes" devient un argument politique utilisé diversement dans les courants opposés à l'actuelle politique d'immigration.

Soit qu'elle renforce des courants xénophobes qui, à l'instar des initiatives de type Schwartzbach

(1) cf. annexes sur les mesures législatives ou réglementations récentes.

en Suisse, souhaitent le départ des étrangers (catastrophique sur le plan économique), soit qu'elle permette une mobilisation progressiste pour une politique d'immigration offrant de réelles garanties aux travailleurs (mais là non plus, on ne peut aller trop loin sinon l'intérêt de cette main-d'oeuvre disparaît)(1).

Reprendre en main la maîtrise des flux migratoires, s'accompagne forcément d'un ensemble de mesures compliquant le recours à de nouveaux migrants (dont le caractère nécessaire doit être prouvé, impliquant de meilleures garanties pour le travailleur).

Ce faisant, l'application de cette orientation nouvelle crée des difficultés aux entreprises dont la survie tient à l'emploi des étrangers dans les plus mauvaises conditions pour ces derniers. De cette manière s'accélère la liquidation de ces entreprises et le processus de concentration et d'intégration industrielle au profit des plus puissantes.

-
- (1) cf. interview de M. G.Gorse, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population, au Figaro, le 29.8.73 :
 "... gardons nous d'un malthusianisme qui entraverait le développement de notre économie. Mais naturellement l'immigration doit être contrôlée et organisée. En effet d'une part, il faut qu'elle soit proportionnée à l'offre d'emploi... Au-delà d'un certain seuil l'appel à la main-d'oeuvre étrangère comporte deux dangers : il peut constituer une solution de facilité pour certains employeurs et faire ainsi obstacle à la politique de revalorisation de l'emploi industriel à laquelle s'attache le gouvernement... La politique du gouvernement s'inspire directement de cette analyse. Elle repose sur les deux idées directrices suivantes :
- 1) renforcer le contrôle de l'état sur les courants migratoires
 - 2) développer l'action sociale en faveur des travailleurs immigrés..."

C'est ce qu'à clairement exprimé le député UDR M.J. Marette à l'Assemblée Nationale : "Les travailleurs étrangers constituent une main-d'oeuvre à bas prix qui limite le développement de la productivité et maintient artificiellement en vie des entreprises qui ne méritent plus d'exister. En rétablissant l'égalité des salaires, on reviendrait au jeu normal de la concurrence économique"(1).

Les entreprises les plus puissantes peuvent en effet plus facilement supporter une telle réglementation, et au besoin la contourner plus facilement.

En effet, ces grandes entreprises sont de toutes manières plus tenues d'appliquer les conventions collectives, même si l'emploi des étrangers vise à freiner leur amélioration, dans la mesure où elles sont souvent en face d'une organisation syndicale plus puissante. Moins prises à la gorge, elles trouvent même des avantages à stabiliser leur nouveau personnel au moins un an (2), quitte à sélectionner sur des bases diverses les travailleurs qu'elle conservera au bout de cette année.

Dans la métallurgie parisienne, par exemple, où les immigrés sont avant tout des OS, il existe un minimum d'apprentissage et d'adaptation.

Si la rotation de la main-d'oeuvre dépasse un certain seuil, ce qui est la tendance du marché du travail

(1) Cité par L. GANI op.cité. Conclusion p.238.

(2) Une des dispositions de la circulaire Fontanet concernant le contrat de travail à offrir aux nouveaux migrants stipule un engagement réciproque d'un an.

des OS (l'absence de perspectives de carrière pousse l'OS à s'employer là où le salaire horaire est le plus élevé) l'entreprise se voit amenée à faire les frais d'un service d'accueil perpétuellement sollicité et d'un apprentissage à renouveler constamment pour que le travailleur arrive à sa pleine productivité (c'est-à-dire s'adapte aux cadences).

Par ailleurs, ces entreprises voient se développer des contradictions du fait même de l'emploi dévalorisé de leur main-d'oeuvre non qualifiée. Si, dans un premier temps, ils réalisent des économies et des profits plus importants, ils ne tardent pas à sentir une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. L'image de marque de l'entreprise ou de la branche se dévalorise en effet par un recours massif aux étrangers qui suppose une politique sociale régressive. La maîtrise devient plus difficile à recruter pour un travail dont l'essentiel consiste à encadrer des étrangers. C'est pourquoi on assiste à une certaine promotion d'ouvriers professionnels et de contremaîtres dans les immigrations plus anciennes, ou jugées "intégrables" dans la société française (italiens, espagnols, portugais).

Ceci se manifeste au niveau de la politique officielle d'immigration qui se définit de plus en plus comme "sélective" et distingue au sein de l'immigration ceux qui pourront se stabilier (blancs, européens et catholiques) et ceux qui constitueront un volant temporaire consommé et rejeté selon les besoins.

Cette évolution par ailleurs, modifie peu la précarité de la situation de l'immigré et n'améliore pas sa protection. Aujourd'hui plus qu'hier, le travailleur

sans emploi est menacé de refoulement et est passible de mesures arbitraires, malgré certaines améliorations il continue à subir un certain nombre de discriminations (droit commun, droit syndical, droits sociaux...).

Tous ces exemples montrent à notre avis le poids croissant des fractions capitalistes les plus puissantes dans la politique d'immigration, qui se fait non pas seulement au profit du patronat en général, comme ce fût toujours le cas, mais au profit des plus puissants qui, grâce à l'appui du pouvoir politique en font une arme supplémentaire de leur domination.

D - Les formes de la concurrence

Enfin, outre le caractère massif et permanent de l'immigration de main-d'oeuvre, en plus du poids décisif des fractions monopolistes dans la définition de la politique d'immigration, il faut noter des changements tendanciels dans les formes de la concurrence et s'interroger sur ce qu'on appelle la tendance à la "substitution" ou à la constitution de marchés du travail disjoints.

On entend en général par substitution, l'occupation progressive de toute une série d'emplois par les travailleurs étrangers, et du même coup, l'absence de travailleurs nationaux dans ces emplois. Les emplois visés sont en premier lieu les emplois pénibles et sales, s'exécutant dans de mauvaises conditions (bâtiment et travaux publics, enlèvement des ordures, ménages, travaux de salle en hôpitaux, récoltes, fonderies, mines, manutention lourde etc...) mais également les travaux d'OS. Elle ne recouvre pas exactement tout le travail non qualifié, en

particulier, pour l'instant, cette tendance est moins sensible dans les emplois non qualifiés du secteur tertiaire.

La constatation de cette tendance, permet-elle d'invalider la problématique de la concurrence ? A notre avis, si dans les lieux où elle se constate, on ne peut plus en effet parler de concurrence directe à l'embauche, sur le plan global, on ne peut nier la volonté d'exercer une pression grâce à la main-d'oeuvre étrangère, sur les conditions de travail et de vie de l'ensemble des travailleurs.

Cette discussion peut apparaître relativement formelle, elle ne l'est pas. Si l'on considère que les travailleurs étrangers sont mis en concurrence avec les nationaux pour les raisons que nous venons de citer, il s'ensuit non pas une "promotion des nationaux" comme le pense Granotier, mais au contraire un retard dans l'ensemble des améliorations des conditions de travail et de vie. Il n'est pas absurde de penser que les revendications qui émergent sur le contenu du travail, la critique des modes de rémunération, de l'intensité du travail etc... n'auraient pas déjà été portées plus loin, comme c'est le cas, par exemple, en Italie (1), si le patronat avait en face de lui les jeunes ouvriers nationaux scolarisés et non des pères de famille dont la paye, si maigre soit-elle, est la condition de survie de sa famille au pays. Par ailleurs, il ne suffit pas d'observer que les nationaux n'occupent plus

(1) Cf Sociologie du Travail, n° spécial "Conflits sociaux et transformations des relations professionnelles en Italie et en France" n°2/71.

certains postes pour en conclure à leur promotion (1).

C'est même cette pression qui entraîne la substitution, c'est parce que les conditions de travail et de vie offertes ne répondent plus aux aspirations des travailleurs que ceux-ci, quand ils le peuvent, refusent de tels emplois qui, alors, sont occupés par les immigrants.

On pourrait ainsi résumer ce schéma qui est "cumulatif" :

Processus de mécanisation ou maintien du statu quo mais

Conditions de vie et de travail jugées trop dures
contestation des nationaux

Si la possibilité d'employer des étrangers existe
emploi des étrangers
départ progressif des nationaux

maintien de conditions de vie et de travail
jugées contestables etc...

Ceci nous semble confirmé par le fait que la substitution se développe dans les régions industrielles, en expansion (RP Rhône-Alpes), où la classe ouvrière anciennement urbanisée et organisée a établi des rapports

(1) Nous entendons ici "promotion" au sens objectif du terme. Il n'est pas exclu que des ouvriers professionnels ou des jeunes travailleurs non qualifiés du secteur tertiaire, ayant en quelque sorte fui l'usine, n'aient pas un sentiment subjectif de différenciation avec la catégorie des OS. Le fait que ces derniers soient souvent immigrés tend même à renforcer la perception d'un écart qu'on peut parfois de façon illusoire, appeler promotion.

de force plus favorables et où, en particulier elle tente au prix souvent de grands sacrifices, de faire sortir ses enfants du monde ouvrier, à tout le moins d'en faire des ouvriers professionnels ayant une perspective de mobilité sociale.

En effet, dans d'autres régions, la masse des OS est constituée de femmes, ou d'ouvriers-paysans qui n'ont pas d'autre alternative que d'accepter les emplois existants.

Pour comprendre ce qu'on appelle "la fuite des nationaux" devant les emplois occupés aujourd'hui par les immigrés, il faut, à notre avis, réaliser qu'être OS aujourd'hui c'est être condamné à une condition dont il est presque impossible de sortir et qui se heurte aux aspirations à la mobilité sociale qu'encouragent l'ensemble des thèmes idéologiques dominants.

De récents ouvrages (1), ont eu le mérite de mettre en lumière combien les différentes caractéristiques de la condition des OS se combinent pour clore l'horizon professionnel et social de ces travailleurs.

Nous ne reprendrons pas ici la description détaillée des différents aspects du travail et de la vie des OS. Nous retiendrons essentiellement des descriptions fournies, l'usure de la force de travail, l'absence de

 (1) D. MOTHE : Les OS. Les éditions du cerf. Paris, 1972
 M.R. PINEAU : Les OS. Editions sociales
 J.P. DUMONT : La fin des OS ? Mercure de France
 BERNOUX, MOTTE, SAGLIO : Trois ateliers d'OS. Editions ouvrières. Coll. Economie et Humanisme.

perspectives de mobilité professionnelle , et les frustrations psychologiques dûes à un travail "de responsabilité" qui ont pour effet de détourner les travailleurs de ces emplois. La persistance de la discipline et du commandement quasi-militaire dans les entreprises a de plus pour effet de rebuter en particulier les jeunes, aujourd'hui scolarisés plus longtemps et moins fatalistes que leurs aînés.

Si cette tendance à la substitution englobe presque tous les travaux d'OS dans les régions les plus industrialisées, elle touche également les secteurs les plus pénibles quelle que soit la région.

Nous l'avons vérifié dans le Sarladais (1), région de sous-emploi, où le personnel des entreprises de bâtiment est exclusivement portugais et ce, malgré des salaires pouvant atteindre le double de ceux pratiqués dans les emplois où s'insèrent une partie des jeunes (commis ou vendeurs de magasins, employés aux écritures, etc...).

Les autres, ceux qui ont acquis une qualification dans un CET, quittent la région.

A notre avis, la substitution s'explique non par un déficit absolu de main-d'oeuvre mais par l'inadéquation des conditions d'emploi d'avec les aspirations des travailleurs.

 (1) Enquête ponctuelle menée sur la commune de Sarlat (Dordogne), auprès des patrons des entreprises du bâtiment de la ville.

Nous avons remarqué que l'entreprise de la métallurgie parisienne, parmi celles que nous avons enquêtées, qui compte la plus forte proportion d'OS français est celle qui pratique une politique sociale plus audacieuse, en particulier en ayant aboli les modes de rémunération au rendement, et en offrant des salaires plus élevés. Ce n'est pas le travail manuel qui est en soi dévalorisé comme l'avancent la plupart des employeurs "les français ne veulent plus travailler de leurs mains", mais la condition d'OS qui est perçue dans sa réalité.

Conclusion : Concurrence et substitution

La substitution ne s'oppose pas à la concurrence elle en est une conséquence qui nous frappe seulement par un changement d'échelle.

On peut cependant s'interroger aujourd'hui sur le caractère irréversible de cette tendance et sur les conséquences de l'étanchéité des marchés du travail. Résultante de l'internationalisation de l'accumulation capitaliste et témoignage d'une nouvelle répartition de la division internationale du travail, la coexistence de fractions ouvrières, divisées, à un moment donné, sur la base de leur intégration au système capitaliste est-elle devenue un fait de société ?

Oui si l'on entend par là qu'il faut une crise majeure pour que la fraction stabilisée de la classe ouvrière se retrouve dans la situation des migrants, donc menacée dans sa capacité de reproduction. Ayant perdu ses attaches avec le secteur domestique, cette fraction ne

peut que résister au maximum à une telle perspective mais ceci n'est en aucune manière un fait nouveau. Ce qui nous frappe plutôt, c'est l'ampleur des modifications à apporter à l'actuel usage de la force de travail immigrée pour qu'il soit possible de se passer de cette dernière (salaires, conditions de travail, etc...). Seule une détermination politique, peut aller à l'encontre d'une logique qui rend les migrations tournantes aussi rentables en période de crise qu'en période d'expansion et d'investissement (1).

Mais le caractère durable du recours à la main-d'oeuvre étrangère et la coexistence de marchés du travail partiellement disjoints (dont les limites sont en perpétuelle évolution) n'invalide pas la problématique d'ensemble qui inclut la concurrence entre travailleurs dans la logique de l'accumulation. Celle-ci souligne que l'origine des divisions de la classe ouvrière se trouve dans ce mode particulier d'accumulation, qui met globalement en contradiction la classe ouvrière et le pouvoir capitaliste.

Même si, à son stade actuel l'impérialisme tire également de substantiels profits de l'exploitation des pays dominés (2), ceux-ci ne peuvent être appréhendés

(1) Les décisions d'arrêt d'immigration ou les incitations au départ des étrangers, en cas de crise, sont avant tout fondées sur des considérations politiques en période de chômage massif. Ne serait-ce le risque de tensions graves, la migration tournante est toujours avantageuse. De plus les immigrés ne peuvent pas partir en grande masse sous réserve d'accroître encore plus la récession économique.

(2) cf. bibliographie générale.

comme des sociétés homogènes exemptes de rapports internes d'exploitation, induits où non par la dépendance elle-même.

L'analyse des relations de domination entre modes de productions, n'implique ni de gommer les rapports de classe à l'intérieur des pôles capitalistes, ni à l'intérieur de la périphérie dominée.

La division des travailleurs dans les pays capitalistes ne tient pas essentiellement aux différences culturelles, même si elle s'exprime apparemment en ces termes. Elle n'est pas non plus contradiction, fondée sur un éventuel transfert de valeur des bénéfices réalisés grâce aux immigrés au profit des travailleurs nationaux. Nulle part on n'a pu démontrer que ce sont les pays, les régions, les branches, les entreprises qui emploient beaucoup de main-d'oeuvre étrangère qui accordent le plus d'avantages à leur classe ouvrière nationale, faisant de cette dernière un allié de son patronat dans l'exploitation des étrangers. Ni "exclus", ni "hyper-prolétaires", les immigrés se caractérisent, avant tout par leur faible intégration au système capitaliste (1). De cette situation découle la

- (1) La problématique de l'exclusion n'est pas sans apport, notamment quand il s'agit de caractériser les rapports entre immigrés et population française dans la vie hors-travail. De plus la plus ou moins grande capacité de stabilisation dans le secteur capitaliste se donne sous la forme de participation à des valeurs différentes qui fondent une distance culturelle, enfin la distance culturelle est elle-même utilisée dans le maintien des discriminations et l'entretien du racisme. Cf. M.Marié : "La fonction Miroir". La perception des immigrés comme "hyper-prolétaires", particulièrement exploités et maintenus dans cette condition par une sorte de coalition où se retrouvent les travailleurs nationaux, promus au rang "d'aristocrates" est sensible dans l'ouvrage de B.Granotier, (op.cité).

logique de leurs rapports avec les ouvriers nationaux et avec les syndicats, porteurs (du moins dans notre secteur de recherche) (1), des valeurs de la fraction stabilisée de la classe ouvrière.

Les conséquences de la substitution

Cette tendance à la substitution là où elle s'opère, induit des transformations dans les rapports entre nationaux et étrangers. Ces transformations nous intéressent au premier chef, dans la mesure où les régions touchées sont celles de forte implantation syndicale dont le poids est décisif dans les orientations des centrales syndicales. D'autre part, la substitution se concrétise dans l'entreprise par le renforcement des anciens clivages entre OS et OP qui se doublent d'un fossé socio-culturel. C'est pourquoi nous y reviendrons plus longuement dans le chapitre consacré à nos hypothèses de travail.

S'il fallait résumer l'essentiel de ce chapitre en particulier en ce qui concerne les conséquences sur les rapports entre fractions nationales et étrangères de la classe ouvrière, nous dirions que les centrales ouvrières auront affaire à un phénomène de concurrence dont les fondements sont classiques mais qui prend des caractères spécifiques. Caractère permanent, le "problème

(1) Les syndicats et notamment la CFDT ont repris également les revendications des OS récents venus de la campagne avec un style de lutte ou la symbolique l'emporte parfois sur la définition abstraite de l'adversaire et de l'enjeu. Cf. à ce sujet et dans le cas de la Bretagne. R.Dulong". "La Question bretonn

de l'immigration" fait et fera partie de l'univers syndical pendant de nombreuses années, caractère important, ce "problème" vise à se confondre dans de grands secteurs avec celui d'une catégorie ouvrière : les OS. De ce fait, les rapports entre fractions nationales et étrangères relèvent autant d'une analyse de la division du travail que d'une analyse en termes de différences culturelles.

Comment les centrales ouvrières s'orientent-elles face au problème de l'immigration et aux réalités de la concurrence entre travailleurs ?

Celle-ci a depuis toujours été considéré par les organisations ouvrières comme un piège tendu, et un obstacle à surmonter. Mais les formes de leurs réponses ont été variables selon les pays et selon les époques. Si elles ont parfois systématisé un protectionnisme spontané, aujourd'hui comme nous le verrons au chapitre suivant, les organisations françaises les plus importantes se donnent comme objectif de rassembler tous les travailleurs et lutter ensemble contre les discriminations pour l'égalité des droits, espérant ainsi saper les principaux fondements de la concurrence.

CHAPITRE III

LES ORIENTATIONS DU MOUVEMENT
SYNDICAL A L'EGARD DE L'IMMIGRATION EN FRANCE

I - L'ORGANISATION OUVRIERE FACE AU PROBLEME DE LA CONCURRENCE

Si le développement capitaliste se caractérise par la mise en concurrence des ouvriers entre eux au bénéfice d'une accumulation rapide du capital, quel peut être et quel doit être aux yeux des théoriciens du marxisme, le rôle des organisations ouvrières ? un rôle unificateur.

Quand ce rôle n'est pas rempli, la situation de concurrence se prolonge au bénéfice du capitaliste.

"Enfin, l'essentiel, tous les centres industriels et commerciaux d'Angleterre ont maintenant une classe ouvrière scindée en deux camps ennemis : prolétaires anglais et prolétaires irlandais comme un concurrent qui a baissé son niveau d'existence moyen. Il se sent à son égard membre d'une nation dominatrice, devient de ce fait un instrument de ses aristocrates et capitalistes contre l'Irlande et consolide leur emprise sur lui-même. Des préjugés religieux, sociaux et nationaux, le dressent contre l'ouvrier irlandais. Il se conduit avec lui à peu près comme les blancs pauvres envers les noirs dans les Anciens Etats esclavagistes de l'Union Américaine. L'irlandais lui rend la pareille largement. Il voit en lui à la fois le complice et l'instrument aveugle de la domination anglaise en Irlande.

Cet antagonisme est entretenu artificiellement et attisé par la presse, les sermons, les revues humoristiques, bref, par tous les moyens dont disposent les

classes au pouvoir. Cet antagonisme est le secret de l'impuissance de la classe ouvrière anglaise, en dépit de son organisation. C'est aussi le secret de la puissance persistante de la classe capitaliste qui s'en rend parfaitement compte". (1)

Le rôle unificateur des organisations ouvrières est double. Par leur lutte contre les discriminations elles tentent de s'opposer à la mise en concurrence entre les travailleurs, d'empêcher que la surexploitation d'une fraction ne retentisse sur l'ensemble de la condition des travailleurs (2). Par leur lutte idéologique, elles démontent le mécanisme de l'exploitation, nomment l'adversaire, stimulent la solidarité entre travailleurs, élargissant la conscience de groupe au niveau de la conscience de classe.

Leur rôle est donc essentiel dans le processus d'unification de la classe ouvrière, comme dans celui des alliances entre cette dernière et d'autres catégories de salariés qui ne se confondent pas avec elle mais ont des intérêts communs (employés, techniciens...)

-
- (1) Lettres de Marx à Siegfried Meyer et August Vogt. Textes sur le colonialisme, p. 355, éd. en langues étrangères. Moscou.
- (2) "La grande industrie agglomère, dans un seul endroit une foule de gens inconnus les uns aux autres. La concurrence les divise d'intérêts. Mais le maintien du salaire, et l'intérêt commun qu'ils ont contre leur maître, les réunit dans une même pensée de résistance-coalition. Aussi la coalition a toujours un double but, celui de faire cesser entre eux la concurrence, pour pouvoir faire une concurrence générale au capitaliste". K. Marx. Misère de la philosophie. Ed. sociales p.208. Cf également : De l'action combinée des travailleurs occupés et non occupés. K. Marx. Le Capital, chap. XXV-IV.

Le problème crucial devant lequel se trouvent placés les syndicats depuis qu'ils existent, est donc celui-là : dépasser les revendications particulières ou de catégories, souder l'unité à partir de la diversité.

Dans ce cadre, les travailleurs immigrés posent objectivement et depuis toujours sont perçus par les organisations syndicales comme un "problème". Division accentuée, capacité de négociation et de contestation réduite, ou intégration même partielle au prolétariat national, telles sont les alternatives lorsqu'on se refuse au protectionnisme.

Non que le protectionnisme ne soit un type de réponse ouvrière possible, et nous l'analyserons dans les résultats de notre enquête, mais si l'on reste dans le cadre de la problématique définie par Marx, elle paraît à la fois inefficace et dangereuse (1).

Cette même problématique sera reprise plus tard par Lénine, quand il critiquera les tendances au corporatisme des fractions les plus favorisées de la classe

 (1) "... Si l'on étudie les luttes de la classe ouvrières anglaise, on apprend que les patrons des fabriques, pour résister à leurs ouvriers, font venir de l'étranger des travailleurs pour leur faire produire des marchandises à salaire moins élevé. Face à cette situation, la classe ouvrière, si elle veut poursuivre sa lutte avec quelques chances de succès, doit transformer ses associations nationales en associations internationales". Adressé au Conseil général de l'Association internationale des travailleurs aux sections, aux sociétés coopératives et à tous les travailleurs. K. Marx, 9.7.67. Cité par R. Dangeville, F.M. Petite collection Maspéro, Paris, 1972, p.108.

ouvrière (1), celles qu'il nomme l'aristocratie ouvrière.

Les organisations syndicales devront donc essayer de faire pénétrer dans le monde ouvrier, des conceptions de classe, par opposition aux conceptions catégorielles, des conceptions internationalistes par opposition aux particularismes et aux nationalismes étroits.

Ces conceptions sont évidemment plus abstraites que les sentiments spontanés d'identité de groupe qui émergent dans une classe ouvrière en formation. Un exemple de ce cheminement nous est fourni par la lente évolution du syndicalisme de métier, ou local, (bourses du travail), vers l'organisation par branches d'industries et en confédérations nationales. L'unité de la classe ouvrière est fondée sur un rapport "caché" (la plus value), au capitaliste, le sentiment subjectif de cette unité est donc le résultat d'une pratique sociale collective qui suppose à la fois des expériences concrètes de lutte et un détour par l'explication abstraite des mécanismes de l'exploitation. Il ne faut donc pas s'étonner que les principes d'action des organisations ouvrières soient

(1) "... Ces conquêtes seront toujours en danger tant qu'une minorité sera seule à en jouir et ce danger sera d'autant plus grand que le niveau de la masse prolétarienne sera bas. Ceci concerne les masses tant à l'intérieur d'un pays que dans les limites de l'ensemble du marché international. Le prolétariat avancé peut se défendre en faisant preuve de solidarité, en soutenant ceux qui sont restés en arrière, et non en se coupant, en se démarquant d'eux, en les opprimant. Là où sous l'influence d'un esprit de corps aveugle, le prolétariat emploie cette dernière méthode, celle-ci échouera tôt ou tard et deviendra l'un des moyens les plus dangereux d'affaiblir la lutte de libération du prolétariat". V.I. Lénine : A propos des ouvriers

considérés par celles-ci comme un but à atteindre, sur un chemin parsemé d'obstacles.

Ce bref rappel des positions des fondateurs du marxisme en ce qui concerne le rôle des organisations ouvrières face à la concurrence des travailleurs étrangers, n'est pas sans importance pour l'étude des orientations du mouvement syndical français. En effet, les traditions révolutionnaires y ont été plus largement implantées que dans d'autres pays d'Europe Occidentale connaissant une forte immigration de main-d'oeuvre (Grande-Bretagne, République Fédérale Allemande, Belgique, Suisse ...). La confédération ouvrière la plus puissante, la C.G.T., représente officiellement ce courant idéologique. Quant à la C.F.D.T. son évolution récente la rapproche des conceptions du syndicalisme de classe. Quelles sont donc les orientations des centrales syndicales face au problème de l'immigration de main-d'oeuvre, étant entendu qu'à travers ce problème c'est celui de la concurrence, dans ses formes nouvelles (cf. chapitre 2) qui est posé ?

II - L'ATTITUDE DES SYNDICATS OUVRIERS A L'EGARD DE L'IMMIGRATION DE MAIN-D'OEUVRE EN FRANCE

A) Rappel historique

Si dans les ouvrages récents sur les travailleurs

.../...

étrangers qui font baisser les salaires et de l'attitude
de l'Internationale à leur égard. Oeuvres complètes, édi-
tions sociales, Paris, 1970, tome 39, p.691

immigrés en France on trouve souvent un chapitre consacré aux syndicats ouvriers (1) la référence la plus complète et la plus sérieuse sur l'évolution des attitudes des syndicats français à l'égard de l'introduction de main-d'oeuvre étrangère en France et l'organisation des travailleurs immigrés dans le mouvement syndical, reste la thèse de L. GANI (2). Il ne peut être question ici de résumer l'ensemble de cette recherche, mais d'en retenir les principales conclusions. Et d'abord, celles qui concernent les positions des centrales ouvrières à l'égard de l'immigration de main-d'oeuvre en France (contenues dans les conclusions de la première partie).

- Les syndicats ouvriers ont eu très peu de prise sur l'évolution des courants migratoires vers la France. Ceux-ci se sont déroulés en fonction de situations économiques et politiques qui ont presque toujours échappé à la maîtrise des syndicats. (On peut noter que cette situation ne se retrouve pas en Allemagne fédérale et marque d'une certaine façon la faiblesse "institutionnelle" du syndicalisme français).

 (1) R. Descloîtres. Le travailleur étranger. Cahier de l'O.C.D.E., 1967.

B. GRANOTIER. Les travailleurs immigrés en France, Maspéro, 1968

P. & P. CALAME. Les travailleurs étrangers en France. Editions ouvrières, Paris, 1971.

J. MINCES. Les travailleurs étrangers en France, Editions Le Seuil, Coll. Combats, Paris, 1973.

(2) L. GANI. L'attitude des syndicats ouvriers à l'égard de l'immigration en France. 1945-1968, avec un aperçu sur l'entre deux guerres. Thèse de doctorat de 3ème cycle. Directeur de recherche M. Alain Girard, Faculté des Lettres et Sciences Humaines. Université de Paris, mars 1969.

- Les attitudes les plus restrictives (1948-1961) ne coïncident généralement pas avec les périodes où les introductions de travailleurs étrangers sont les plus nombreuses, ni avec les périodes où le nombre de chômeurs est le plus grand.

Par contre, elles apparaissent en période de division syndicale accentuée (guerre froide).

Le pouvoir de contestation et de négociation de chacune des organisations est diminué ; l'immigration apparaît alors comme un facteur affaiblissant supplémentaire ; les positions syndicales sont en quelque sorte "déformées".

- Les attitudes syndicales à l'égard de l'introduction de travailleurs étrangers ont varié selon les époques. Depuis 1961, elles tendent à se rapprocher en particulier entre la C.G.T. et la C.F.D.T. Elles combinent une critique de la politique d'immigration menée par le patronat et l'état et la revendication d'une autre politique qui permette une meilleure insertion des étrangers dans la société française (cf. plus bas). La volonté de mise en concurrence est considérée par les syndicats comme un des fondements de la politique qu'ils critiquent cependant, comme nous le verrons, les transformations des formes de la concurrence sont également perçues.
- Enfin, L. Gani note que l'attitude à l'égard de l'immigration est liée à la conception de la lutte sociale et à l'idéologie qui anime chaque centrale syndicale. C'est ainsi qu'il est amené à distinguer le syndicalisme de classe et le syndicalisme réformiste, distinction qui

lui semble permettre de rendre compte des variations d'attitudes à l'égard de l'immigration au-delà des dénominations d'organisations (C.G.T.U., C.G.T., C.G.T.-F.O., C.F.T.C., C.F.D.T.). De même, l'attitude de chaque centrale doit être référée à sa situation au sein de la classe ouvrière.

Ce qui se dégage de l'étude de L. Gani, c'est la nécessité de rejeter les approches simplistes en ce domaine. Approches qui sont le plus souvent les suivantes :

- les syndicats reflètent plus ou moins mécaniquement les sentiments de "leur base" nationale, eux-mêmes, fruits de conjonctures variables. L'idéologie unitaire qu'ils professent est une rationalisation, voire une hypocrisie.

Les syndicats ont une idéologie bien claire, ce sont des organisations bien structurées, les sentiments de leur "base" nationale ne peuvent affecter des prises de position décidées en fonction de principes fondamentaux pour eux.

Il nous semble, quant à nous, que les syndicats, au moins au niveau confédéral, adoptent des lignes de conduite en fonction des principes fondamentaux qui sont les leurs, mais qu'ils ne peuvent pas ne pas tenir compte dans leur formulation des sentiments exprimés par les travailleurs. C'est pourquoi nous avons choisi de mener l'étude sur des conditions de l'action syndicale au niveau local, où ces pressions parfois contradictoires s'exercent concrètement.

Quelles sont cependant aujourd'hui les orientations des organisations syndicales, telles qu'elles sont exprimées au niveau confédéral (1)

B - Les attitudes actuelles des confédérations à l'égard de l'immigration en France

Les prises de position actuelles de la C.G.T. et de la C.F.D.T. s'appuient simultanément sur des principes internationalistes et sur la constatation de l'apport économique global de la main-d'oeuvre immigrée (activité créatrice d'emplois) pour aboutir aujourd'hui à la reconnaissance du principe de l'ouverture des frontières. Cette orientation est renforcée par l'observation des tendances à la substitution rendant indispensable la présence des étrangers dans des secteurs clés de la production nationale (2).

(1) Nous analyserons essentiellement la C.G.T., la C.F.D.T. et F.O. Principaux documents :

C.G.T. : IIIème Conférence Nationale sur les Problèmes de l'Immigration. Montreuil, 24/25 Novembre 1972. Supplément à La Tribune du Travailleur algérien, n° 47 de mars 1973.

C.F.D.T. : N° spécial de Formation, avril 1971. "Les travailleurs Immigrés" in Syndicalisme n° 1448, 36ème congrès. Résolution sur l'immigration, p. 45. Rapport de M. Calvez au Conseil Economique et Social, J.O. n°7, 1969

F.O. : F.O. Hebdo n° 1352, 23 mai 1973 et n° 1362, 26 septembre 1973

C.F.T.C. : Syndicalisme C.F.T.C. n° 84, mai 1973.

(2) Gani note d'ailleurs que la crainte d'une concurrence directe au niveau de l'emploi diminue étant donné les écarts de qualification mais que la crainte de la division s'accroît dans la mesure où l'écart entre travailleurs français et travailleurs immigrés tend à

La question du contrôle quantitatif ou qualitatif de la main-d'oeuvre, en fonction des "besoins de l'économie" est implicitement considérée comme une question "piège" dans le cadre du système actuel où la définition des "besoins de l'économie" ne peut être le fait des syndicats. Seule, Force Ouvrière, axe ses interventions sur ce thème.

" ... Les représentants de la Confédération ont rappelé les grandes lignes de la position Force Ouvrière en ce domaine. A savoir qu'une véritable politique de l'immigration doit comporter un contrôle qualitatif et quantitatif du flux migratoire et qu'une telle politique, à inscrire dans le cadre d'un règlement communautaire, doit être déterminée et son application contrôlée avec le concours des organisations syndicales (1).

Rappelons pour la C.G.T., les principes fondamentaux qui figurent en tête de sa charte revendicative concernant l'immigration :

" La C.G.T. considère que les travailleurs immigrés, contraints de quitter leur pays d'origine, pour lequel ils manifestent naturellement des sentiments profonds, sont placés dans les mêmes rapports de production que les travailleurs français et à ce titre ils sont partie intégrante de la classe ouvrière.

.../...

s'élargir sur les divers plans de la culture des traditions syndicales et politiques. Cette crainte est accentuée par la constatation de la diversification des sources de main-d'oeuvre, et du caractère plus temporaire de l'immigration.

(1) F.O. Hebdo n° 1352.

Les travailleurs immigrés occupent une place importante dans l'économie et contribuent au développement des richesses du pays. Le pouvoir et le patronat renforcent l'exploitation de toute la classe ouvrière, indépendamment de la nationalité, de la race ou de la religion des travailleurs.

Travailleurs français et travailleurs immigrés sont donc liés par une communauté d'intérêts.

Toute discrimination porte préjudice non seulement aux immigrés mais aussi à l'ensemble de la classe ouvrière, la concurrence entre travailleurs étant une arme dangereuse entre les mains du gouvernement et du patronat.

C'est à partir de ces principes fondamentaux que doit être élaborée une nouvelle politique d'immigration et défini un statut de l'immigré à caractère démocratique et social ... " (1)

De même, le début de la résolution sur l'Immigration votée au 36ème congrès de la CFDT commence ainsi:

- 1) la classe ouvrière en France est aujourd'hui multinationale
- 2) 2.000.000 de travailleurs égrangers contribuent, de manière irremplaçable, à l'économie de notre pays
- 3) le système capitaliste international est responsable de ces exodes massifs de main-d'oeuvre et des profondes discriminations et inégalités qui en découlent.

(1) C.G.T. op. cité p. 60

- 4) L'impérialisme, le néo-colonialisme, la division internationale du travail arbitraire, le développement inégal des pays, régions et secteurs ... permettent que se réalisent les concentrations de pouvoir et de main-d'oeuvre qui constituent les pôles dominants de ce système.
- 5) la lutte contre le racisme, le colonialisme, la domination impérialiste des peuples, pour un développement économique et social équilibré, pour l'égalité des droits de tous les travailleurs dans le sens du socialisme démocratique et autogestionnaire et donc une tâche prioritaire pour la C.F.D.T. et tous ses alliés au plan international (1).

C'est ainsi que les thèmes revendicatifs des centrales syndicales s'ordonnent autour d'un axe essentiel : l'abandon de toutes les formes de discrimination, l'égalité des droits et des chances dans les divers domaines du droit syndical, social, des garanties de salaire et d'emploi, du logement, de la promotion...

Il ne s'agit pas de tarir l'immigration mais d'empêcher la tentative de mise en concurrence entre travailleurs étrangers et nationaux. Le raisonnement implicite à cette position est le suivant : si le patronat et l'Etat n'ont pas d'avantages particuliers à recourir à l'immigration, ils ne le feront que pour combler des déficits absolus de main-d'oeuvre dans tel ou tel secteur. La présence des étrangers ne représentera pas alors un moyen de pression sur le niveau de vie et les conditions de travail de l'ensemble de la classe ouvrière. Le séjour

(1) Cf Syndicalisme n° 1448 p.45

en France des immigrés pourrait alors avoir un sens dans le cadre du développement des pays d'émigration.

Pour faire aboutir ces revendications qui intéressent en premier lieu les immigrés, mais du même coup protègent l'acquit des nationaux, la lutte des immigrés et des français unis dans un même mouvement syndical apparaît nécessaire. Avant d'aborder ces points en détail, remarquons que le double rôle unificateur des organisations ouvrières que nous avons évoqué est revendiqué consciemment par la C.G.T. et la C.F.D.T. Ces dernières font de la lutte contre les discriminations et de l'impulsion de la solidarité de classe les axes de leur orientation dans le domaine de l'immigration, même si, nous le verrons, elles s'illusionnent peu sur la possibilité d'atteindre dans le cadre du système actuel des chances réellement égales pour tous les travailleurs.

Ce principe unitaire a, selon R. Descloîtres, trois avantages pour les syndicats :

" Il est conforme à leur position idéologique de solidarité internationale entre travailleurs. Il assure la défense des nationaux en évitant les surenchères patronales. Il permet d'intégrer, dans un même mouvement revendicatif, les travailleurs étrangers, en leur offrant un objectif d'adhésion au syndicat " (1)

C - THEMES REVENDICATIFS

1) La politique d'immigration

Les grandes dimensions de l'orientation syndicale se traduisent en positions critiques vis-à-vis de

(1) Cf R. Descloîtres op. cité, IIème partie.

la politique officielle d'immigration : critique des objectifs, critique aussi des modalités du recrutement de la main-d'oeuvre étrangère.

Pour la C.G.T. et la C.F.D.T., les objectifs poursuivis à travers le recours à l'immigration sont la volonté de surexploitation, de mise en concurrence, de division.

Ceux-ci doivent donc être mis en échec dans la mesure de leurs moyens. Par ailleurs, pendant les années 1960, caractérisées par la prédominance de l'immigration clandestine, les trois centrales ouvrières étaient unanimes pour critiquer ce mode de recrutement, qui permettait d'une part au pouvoir et au patronat de ne pas assurer leurs responsabilités en matière d'accueil, d'autre part de livrer le travailleur clandestin sans aucune protection, aux trafics et abus de tous genres.

En ce sens, toutes les centrales ont souhaité un contrôle des modalités de recrutement par le biais du retour à l'office national d'Immigration du monopole de l'introduction des migrants. C'est pourquoi elles ont été un moment troublées par les dispositions des circulaires Fontanet-Marcellin, qui contenaient des dispositions en principe positives (monopole de l'O.N.I.) malheureusement contredites par d'autres (prépondérance du ministère de l'Intérieur ...) qui ont eu pour effet d'augmenter les possibilités de sélection "arbitraire" des migrants.

Enfin, les trois centrales souhaitent pouvoir

exercer un droit de contrôle sur l'élaboration et l'application de la politique d'immigration.

" Les centrales syndicales représentatives et les immigrés désignés par elles, doivent avoir droit de regard sur l'ensemble de la politique d'immigration, et pouvoir défendre les intérêts des immigrés dans tous les organismes où ils se trouvent posés ". C.G.T. op. cité p. 60.

La C.F.D.T. quant à elle, préconise depuis longtemps, la création d'une commission nationale tripartite, et une participation accrue des syndicats dans le domaine général de l'emploi, depuis l'entreprise jusqu'au niveau national en passant par les régions.

F.O. se distingue des autres centrales par l'insistance qu'elle met à souhaiter que l'élaboration de la politique d'immigration soit, certes concertée, mais surtout intégrée dans le cadre de la Communauté Européenne.

C'est donc pour les syndicats, à partir de nouveaux principes qu'il faudrait fonder une nouvelle politique d'immigration, garantissant l'égalité des droits des travailleurs, immigrés et français.

En effet, la situation en France des travailleurs immigrés se caractérise pour les syndicats par le maintien de toutes sortes de "discrimination en matière de salaires, d'emploi, de travail, de formation professionnelle, de libertés syndicales, de logement, de prestations sociales et familiales " (1)

(1) C.G.T. IIème conférence nationale sur l'Immigration, 1969.

Une nouvelle politique d'immigration qui abolirait ces discriminations devrait ainsi prendre en compte les revendications défendues par les confédérations et qui traduisent en propositions négociables leurs principes généraux.

2) Les thèmes revendicatifs (1)

Les thèmes revendicatifs des trois centrales ouvrières se recoupent partiellement, c'est pourquoi nous les présenterons ensemble en indiquant les points où une des centrales se distingue des autres. C'est la C.G.T. qui a produit la charte revendicative la plus détaillée, la plus concrète. A l'autre extrême, Force Ouvrière avance plus de principes que de mesures précises.

Le premier point abordé par les syndicats concerne les conditions d'introduction, de séjour et d'emploi. A ce propos, les principes qui régissent les revendications des syndicats sont l'accroissement de la protection des travailleurs étrangers et l'égalité des droits entre travailleurs immigrés et français.

Pour la C.G.T. et la C.F.D.T., ces améliorations passent par l'abrogation des circulaires Fontanet-Marcellin. F.O., quant à elle, souhaite plutôt que certaines dispositions soient revues "plus spécialement celles relatives aux travailleurs entrés clandestinement et dont la situation est à régulariser, à la durée de validité des cartes de travail et de séjour, qu'il ne faut plus lier, au guichet unique, à maintenir, mais en dehors des

(1) Cf. annexes

commissariats de police, au logement qui ne doit pas dépendre de l'emploi."

Dans ce domaine, les syndicats souhaitent également une meilleure information des migrants dès le départ, une amélioration des structures d'accueil, des possibilités de recours en cas de non renouvellement, des titres de séjour, un droit de regard des organisations syndicales, par leur présence au conseil d'administration de l'O.N.I. (1) et aux échelons départementaux.

Lié à ces problèmes de séjour et d'emploi, les syndicats abordent ensuite le problème des libertés individuelles, des discriminations du droit commun notamment en ce qui concerne les réfugiés politiques.

Dans ce domaine également, les syndicats souhaitent que les libertés individuelles soient garanties par l'abrogation des dispositions restreignant la liberté de circulation, le droit d'association, de publication et de mise en circulation de presse en langue étrangère. Elles souhaitent la suppression des pouvoirs discrétionnaires détenus par le Ministre de l'Intérieur ainsi que l'interdiction de certaines "pressions" effectuées en France par les représentants de régimes de dictature.

En matière de droits sociaux et syndicaux, la revendication syndicale est celle de l'égalité des droits entre travailleurs, l'abrogation des discriminations existantes, qui notamment en matière de droit syndical

(1) Office national d'Immigration

privent de moyens d'expression et de défense une des couches de travailleurs qui en a le plus besoin.

La C.F.D.T. au cours de son 36ème Congrès, a également évoqué la possibilité d'accorder aux immigrés qui le souhaiteraient les droits politiques après un certain temps de présence en France.

Deux autres chapitres préoccupent les syndicats: le logement, ainsi que l'alphabétisation et la formation professionnelle. Dans ces domaines, un effort particulier est à entreprendre car la situation faite aux migrants apparaît comme très mauvaise. Cet effort financier devrait incomber aux entreprises et aux pouvoirs publics. En matière de logement, la C.G.T. y ajoute "les pays d'origine, en tenant compte, pour ces derniers, de la situation des pays nouvellement libérés et sur lesquels pèsent encore les séquelles du colonialisme."

Les logements, qui ne doivent pas être dépendants du contrat de travail, doivent permettre le regroupement familial. Dans le cas des foyers, la C.G.T., et la C.F.D.T. souhaitent explicitement que l'animation et la gestion de ceux-ci puissent être assurées par leurs occupants. La C.G.T. souhaite, pour sa part, qu'on évite "l'isolement géographique des constructions spécifiques aux travailleurs immigrés."

En ce qui concerne l'alphabétisation, les syndicats entendent que celle-ci soit assurée dans le cadre d'un service public, effectuée sur le temps de travail, sans perte de salaire, et en principe financée par l'Etat,

les entreprises et pour la C.G.T. par "une contribution du pays d'origine". Cette confédération ne souhaite pas que les fonds prévus pour la formation professionnelle continue, soient en principe employés pour l'alphabétisation qui nécessiterait un financement supplémentaire.

Quant à la Formation Professionnelle, pour être réellement ouverte aux immigrés, elle devrait être adaptée à ces derniers et conçue également en vue de la réinsertion des migrants dans leur pays d'origine. F.O. quant à elle, a toujours souhaité qu'une partie de cette formation soit assurée dès le départ dans le pays d'origine. Par ailleurs, la C.G.T. et la C.F.D.T. souhaitent que l'éducation nationale assure l'enseignement de la langue du pays d'origine aux enfants et jeunes qui le désirent (1).

Cette revue rapide des thèmes revendicatifs confirme point par point l'axe essentiel de l'orientation syndicale : l'égalité des droits et des chances entre travailleurs étrangers et nationaux. Pour faire aboutir ces revendications, les trois centrales préconisent un mouvement uni entre français et immigrés, dans les mêmes organisations syndicales à tous les niveaux, depuis l'entreprise ou la localité, jusqu'à l'échelon national.

De même, elles souhaitent toutes, renforcer les liens de coopération syndicale, malgré certaines divergences et exclusives, au niveau international, notamment européen pour trouver des solutions aux problèmes de

(1) Pour des autres thèmes revendicatifs. Cf. annexes.

l'immigration (1).

Cependant, chacune d'entre elles, met en avant certains principes qui doivent présider à l'action avec et envers les travailleurs immigrés.

D - L'ORGANISATION SYNDICALE FACE AUX TRAVAILLEURS IMMIGRES

1) L'orientation de la C.G.T. en ce qui concerne la défense et l'organisation des travailleurs immigrés

a) le système de référence global de la C.G.T. (2)

a-1) L'analyse du capitalisme, de l'exploitation
et le principe de la lutte des classes.

C'était déjà en référence et par opposition aux objectifs de l'exploitation capitaliste que la C.G.T. a critiqué la politique actuelle d'immigration et suggéré une autre politique.

- (1) Allocution de Georges Séguy, 3ème conférence nationale de l'immigration, op. cité p.9
"... Il est en matière d'immigration, des dispositions qui impliquent un examen à l'échelle de l'Europe occidentale, dans le cadre de la C.E.E. et même au-delà. La C.G.T. est particulièrement attentive à ces questions... Nous avons proposé par écrit aux autres organisations syndicales affiliées à la C.I.S.L. et à la C.M.T. une concertation bilatérale ou multilatérale sur les problèmes de l'immigration en Europe et sur tout ce qui se rapporte à la libre circulation de la main-d'oeuvre au sein de la C.E.E."
- (2) Cf les travaux de la IIème conférence nationale sur l'Immigration en 1969 qui, plus synthétiques que ceux de la IIIème conférence, restent valables d'une conférence sur l'autre. Travaux de la IIème conférence nationale, in Le Peuple n° 819, 820, 893.

C'est toujours en référence et pour contrecarrer les plans capitalistes de division de la classe ouvrière que la C.G.T. va définir son orientation générale, sa stratégie et préconiser des mesures concrètes pour la défense et l'organisation des travailleurs immigrés.

" C'est en terme de classe que se posent les problèmes afférents à l'immigration ouvrière et c'est en fonction d'une part de sa longue tradition d'internationalisme prolétarien, d'autre part de la solidarité de fait entre travailleurs français et travailleurs immigrés que la C.G.T. entend les résoudre". Résolution du XXXVI^e congrès confédéral.

Tous les rapports présentés à la Conférence nationale de 72 insistent également sur la nécessité de considérer les travailleurs immigrés comme des membres à part entière de la classe ouvrière, classe exploitée dans son ensemble et qui se définit avant tout face à l'exploiteur, même si, nous y reviendrons, les travailleurs immigrés, comme les femmes ou les jeunes sont à des degrés divers surexploités.

Il y a donc au-delà des différences, une communauté réelle d'intérêts. C'est cette communauté qui fonde en premier lieu le fait que la C.G.T. doive se donner comme une tâche de premier plan la défense et l'organisation des travailleurs immigrés.

" Etant donné l'importance de la main-d'oeuvre immigrée travaillant actuellement dans notre pays, la C.G.T. doit considérer comme une tâche de premier plan

son organisation et sa défense contre l'exploitation capitaliste dont elle est l'objet.

Cependant, pour nous, il ne s'agit pas seulement de cela. Les travailleurs qui quittent leur pays pour des raisons économiques, sociales ou politiques ne seront jamais considérés par nos organisations comme des étrangers. Ils font partie de la même classe que les prolétaires de chez nous et cela suffit pour que nous les recevions et les traitions en égaux."

Benoît Frachon

Conférence Nationale C.G.T. 1969

a-2) L'internationalisme prolétarien

Autre principe de base de l'orientation globale de la C.G.T., l'internationalisme prolétarien qui a été, est et doit être pour la C.G.T. une raison supplémentaire pour mener à bien la défense et l'organisation des travailleurs immigrés.

"Depuis bien longtemps déjà, nous avons eu à connaître l'immigration, nous avons traversé des périodes de chômage où les patrons et la réaction menaient des campagnes ignobles pour détourner le mécontentement et la colère des travailleurs français vers les travailleurs immigrés qui "veulent manger leur pain" comme ils disent.

Jamais, à aucun moment, à la C.G.T.U. d'abord, ensuite à la C.G.T. réunifiée, nous n'avons laissé se dérouler ces campagnes xénophobes sans les dénoncer avec vigueur. Nous avons défendu les travailleurs immigrés,

chômeurs ou non, de la même façon que les autres, et nous avons contribué à développer chez nous les sentiments de fraternité et de solidarité prolétarienne internationale."

Benoît Frachon

Conférence Nationale C.G.T. 1969

C'est ainsi que les appels pour l'union des travailleurs immigrés et des travailleurs français, lancés par les conférences de 69 puis 72, appellent en premier lieu à l'union contre l'ennemi commun et au renforcement des liens de fraternité internationale.

"Fidèle à cette glorieuse tradition, la C.G.T. appelle ses militants et ses adhérents, tous les travailleurs français et immigrés à combattre toutes formes de discrimination, de racisme et de xénophobie, à resserrer les liens de fraternité pour mieux combattre les objectifs des exploités communs, pour la défense des intérêts immédiats et d'avenir de tous les travailleurs."

Conférence de 69

a-3) On ne peut cependant comprendre les orientations de la C.G.T. si l'on ne fait pas référence à la conception du syndicalisme à la fois de classe et de masse.

Le syndicalisme de masse repose sur le principe fondamental qu' "entre travailleurs il n'y a pas d'oppositions d'intérêts" (1).

(1) Le syndicalisme de Masse. C.C.E.D. p.3, suite au XXXVème congrès de 1965.

C'est ainsi que la C.G.T. définit ses traits caractéristiques.

1. son caractère de classe
2. la C.G.T. est ouverte à tous les salariés quelles que soient leurs opinions philosophiques ou politiques
3. la C.G.T. est indépendante, ce qui ne signifie pas qu'elle soit neutre
4. la C.G.T. préconise la démocratie syndicale, qui est la règle de fonctionnement du syndicat.

Cette conception a été précisée au 35ème congrès. Le syndicalisme de masse, c'est la participation vivante des syndiqués à la détermination de l'activité syndicale (élaboration et adaptation aux conditions concrètes de l'entreprise, de la profession, de la localité, du programme d'action revendicative).

" Progresser dans l'application du syndicalisme de masse, c'est l'affaire de tous les syndiqués. Il s'agit d'enraciner les bases d'organisation de la C.G.T. au plus près des travailleurs.

Le meilleur moyen d'y parvenir reste l'action ; rien ne s'obtient sans elle et tous les niveaux d'action sont utiles.

Pour aboutir à cette action la C.G.T. souhaite voir unie : orientation, propagande, organisation, voilà le tryptique qui anime l'ensemble de la vie et de l'action syndicale de masse".

On voit bien là que la C.G.T. ne pourrait à la fois défendre cette conception du syndicalisme et ne pas prendre en considération comme très important, son enracinement auprès des travailleurs immigrés.

a-4) Reconnaître la spécificité des travailleurs immigrés.

Cependant, cette conception de la société et de la lutte ne doit pas empêcher qu'on reconnaisse la spécificité des travailleurs immigrés.

" Mais prétendre que les Immigrés n'ont pas de revendications particulières serait méconnaître gravement leurs problèmes multiples, complexes et souvent dramatiques."

" Nous ne nous contentons pas de déclarations de principe. Nous agissons avec les travailleurs immigrés pour mieux connaître leur situation, leurs difficultés, leurs revendications, et nous luttons ensemble pour faire aboutir dans la pratique cette revendication à laquelle nous attachons une importance fondamentale : Egalité des droits entre travailleurs français et immigrés.

Dans son discours de clôture de la conférence de 1969 Léon Mauvais insistera sur la nécessité absolue pour les militants "d'avoir pleine connaissance des conditions de vie, de travail, des problèmes les plus divers qui préoccupent les travailleurs immigrés. Cela est indispensable pour exprimer et défendre correctement leurs revendications."

b) La ligne d'action

- b-1) "C'est à partir des entreprises et des chantiers que les revendications essentielles contenues dans la charte revendicative devront être popularisées, complétées, et c'est à partir des entreprises et des chantiers que devra se poursuivre l'action, français et immigrés unis".

Apostolo. conférence de 69

C'est en effet un des premiers points sur lequel se fonde la ligne d'action de la C.G.T. et on comprend aisément qu'il en soit ainsi au vu des principes généraux. A côté des actions que peuvent et doivent mener à leur niveau la confédération, les fédérations, unions régionales ... à côté et pour soutenir ces actions, l'accent est mis sur l'action à la base.

- b-2) Participation des travailleurs immigrés aux décisions et à la direction des organisations syndicales. Ce qui suppose :

- . faire pénétrer l'orientation de la C.G.T. auprès des travailleurs immigrés et travailleurs français
- . faire mieux comprendre la psychologie des travailleurs immigrés qui ne s'intègrent pas d'emblée dans la lutte de la classe ouvrière française
- . être encore plus attentifs à la situation des travailleurs immigrés
- . montrer également aux travailleurs immigrés qu'ils sont tenus eux aussi de prendre toute leur place dans la lutte de la classe ouvrière française

- . qu'ils doivent faire échec aux pressions, aux manoeuvres de toutes sortes qui visent à les isoler. Même si ces travailleurs tournent leurs regards vers le pays natal.

En conclusion, il s'agit d'intégrer le problème de l'immigration dans l'activité générale de la C.G.T.(1).

2) Orientation de la C.F.D.T. en ce qui concerne la défense et l'organisation des travailleurs immigrés

a) Les principes de référence (2)

La C.F.D.T. évolue, en particulier depuis qu'elle s'est séparée de la C.F.T.C., et son dernier congrès a montré que plusieurs orientations y coexistaient. Cependant, le principe d'une analyse en terme de classe et d'exploitation capitaliste semble aujourd'hui l'emporter. De cette orientation nouvelle découle logiquement une conception du syndicat et de l'action syndicale dont nous verrons qu'elle imprègne le plus souvent les analyses sur l'immigration.

La C.F.D.T. affirme en premier lieu que l'analyse de l'immigration peut et doit se faire dans le cadre des analyses syndicales globales comme l'action pour les immigrés doit se faire dans la perspective globale de l'action syndicale.

(1) En ce qui concerne les mesures concrètes à prendre par les organisations locales ou régionales, cf plus particulièrement : Rapport de A. Tanguy sur Lutte des idées et renforcement de la C.G.T., 3ème conférence, op. cité, p.37

(2) Cf. n° spécial de formation, mars-avril 1971 - résolution au 36ème congrès de la C.F.D.T.

" Il est faux de dire que la situation des travailleurs immigrés est une situation nouvelle sans rapport avec la condition des travailleurs français. Le fait qu'elle revêt des aspects spécifiques n'empêche pas qu'elle est déterminée par un même système économique et politique, qui a opprimé et opprime encore les travailleurs français." (p.5).

" Le décalage du temps dans l'histoire des travailleurs est un bon prétexte pour les opposer entre eux. La concurrence que prône le système ne concerne pas que les produits, mais aussi les Hommes" (p.5).

C'est sur cette base que la C.F.D.T. a fait la critique du système économique et politique qui conduit à la "politique actuelle de l'immigration".

" L'immigration est un phénomène de l'évolution du travail humain, du développement des sociétés industrielles, mais phénomène marqué, orienté, déterminé par le système capitaliste qui exploite les hommes à l'intérieur comme à l'extérieur du pays"

A cette étape de son raisonnement, la C.F.D.T. avance l'idée capitale à ses yeux :

"qu'il n'y a pas de différence de nature entre le développement de la classe ouvrière par apport de nouveaux travailleurs nationaux et son développement par apport extérieur. S'il y a différence de degré, le processus est identique."

On fait alors remarquer la similitude de condition des migrants intérieurs du XIXe et celle des travailleurs immigrés d'aujourd'hui.

La C.F.D.T. va refuser de considérer les travailleurs immigrés comme des travailleurs déterminés d'abord par leur appartenance nationale, leur culture et leurs traditions, c'est-à-dire comme des étrangers.

Cette façon de voir conduit directement à l'isolement des travailleurs immigrés considérés comme des "marginiaux", au paternalisme, à l' "action sociale" que la C.F.D.T. prétend justement rejeter dans le système capitaliste.

"Déviation du syndicalisme" tels sont les termes employés ici, pour dénoncer une attitude dont l'actuelle direction de la C.F.D.T. sait qu'elle constitue une survivance parfois tenace.

a-1) L'analyse en terme de classe

La C.F.D.T. va donc opter pour une définition de ces travailleurs comme "situés dans des rapports de production, exploités plus encore que les autres, suivant la règle établie du capitalisme, parce que plus vulnérables que d'autres". Pour elle aujourd'hui en France, la classe ouvrière est multinationale.

L'orientation syndicale qui découle de cette analyse est que "la lutte avec et pour les travailleurs immigrés est partie intégrante de la lutte syndicale, "qui ne connaît pas de frontière". L'action syndicale forme un tout, le combat est commun, même s'il suppose

un long apprentissage et une connaissance réciproque."

La résolution du 36ème congrès confirme cette évolution, les congressistes y déclarent : "Il faut également dans le syndicalisme de masse et de classe de la C.F.D.T., faire porter en priorité les luttes contre toutes les inégalités et les discriminations."

a-2) La spécificité de la condition des travailleurs immigrés

Pour la C.F.D.T. "insister sur le sens de la démarche ne dispense pas, bien au contraire, d'une analyse de la condition des immigrés en France. Il n'y a pas là opposition, mais complémentarité. Pour la C.F.D.T. la situation des travailleurs immigrés se caractérise par la ségrégation et l'inégalité ; la C.F.D.T. insiste donc pour que toutes les organisations prennent conscience de ces réalités pour mieux les exprimer.

Au terme de cette analyse la C.F.D.T. va donc fonder sa ligue d'action sur l'idée suivante déjà exprimée :

" L'action avec et pour les travailleurs immigrés ne peut être considérée comme problème "supplémentaire" mais comme le fait syndical lui-même.

b) La ligne d'action

. Si l'action avec et pour les travailleurs immigrés n'est pas un appendice de l'action syndicale ceci doit se concrétiser en premier lieu dans les entreprises.

- . "les travailleurs immigrés n'ont pas à se couler dans un moule préparé à l'avance ; c'est au contraire leur présence et leurs besoins qui appellent à en tenir compte et à développer une action unitaire capable de transformer leur condition."
- . et partant, de leur permettre une réelle promotion syndicale

Ceci implique une analyse sérieuse de la condition spécifique des travailleurs immigrés en France, une action revendicative vigoureuse pour la transformer.

Quelles sont les exigences posées aux syndicalistes français pour une telle ligne ?

- . " comme syndicalistes français, nous devons avoir l'intelligence des besoins propres à chaque nationalité". La connaissance progressive des problèmes spécifiques de chaque immigration est le meilleur moyen d'aboutir à l'action commune et par ailleurs indispensable des travailleurs immigrés. Il s'agit d'une recherche commune avec les intéressés.

Les exigences posées aux syndicalistes immigrés, quant à elles, sont :

- . l'accès aux responsabilités, s'il dépend souvent du comportement des responsables, syndicaux français, dépend également des efforts d'organisation entrepris par les travailleurs immigrés eux-mêmes."

" L'insertion des travailleurs immigrés doit se réaliser à partir de la base pour déboucher normalement aux différents échelons de l'organisation ; prendre le problème à l'envers n'a jamais rien résolu ; une pyramide n'a jamais tenu sur sa pointe."

Malgré les restrictions légales, des équipes militantes sur la base de la nationalité doivent se constituer :

Par ailleurs, la C.F.D.T. juge normal et sain que nombre de ses militants immigrés militent auprès de leurs compatriotes dans le cadre des luttes nationales du pays d'origine, ou dans d'autres mouvements.

" Il est souhaitable que cette action se fasse avec toutes les organisations dont le but est la défense des droits des immigrés et qui ne remettent pas en cause la nécessité pour ceux-ci de prendre leur place dans les confédérations ouvrières."

c) Les exigences communes

c-1) L'action se situe d'abord dans l'entreprise
 " La complexité et la multiplication des problèmes nous obligent, lorsque nous parlons des problèmes syndicaux des travailleurs immigrés, à préciser sans équivoque, que le syndicalisme auquel la C.F.D.T. les convie, se situe d'abord au niveau de l'entreprise."

La C.F.D.T. rappelle que l'action menée sur le plan interprofessionnel rencontrera des difficultés tant que durera l' "absence d'une réelle prise en charge dans les entreprises".

c-2) L'action revendicative doit s'adapter (information, mots d'ordre), s'insérer réellement dans l'activité syndicale, être menée vraiment (au bon moment).

Pour ce faire, les travailleurs immigrés doivent être associés à la mise en oeuvre de l'action revendicative et à la définition de ses objectifs. (1)

3) L'orientation de F.O. en ce qui concerne la défense et l'organisation des travailleurs immigrés

a) Principes de référence (1)

F.O., comme on l'a vu, préconise le contrôle en qualité et en quantité de la main-d'oeuvre immigrée. Elle souhaite participer à la définition d'une politique d'immigration qui devrait avoir pour effet de revenir à une situation normale sur le marché du travail, les ouvriers étant égaux sur les divers plans économique et social, et dans un nombre correspondant aux besoins. Cette position n'entraîne cependant aucune restriction quant à la syndicalisation des travailleurs immigrés. F.O. se concevant comme une organisation "apolitique" et ouverte à tous les salariés, elle reçoit aussi bien des travailleurs immigrés. Aux yeux des responsables, il ne doit être fait aucune discrimination entre les militants de l'organisation, néanmoins jusqu'à présent, F.O. n'envisage pas d'aller au-delà du cadre légal en ce qui concerne les responsabilités syndicales.

(1) Pour les mesures concrètes, cf. n° spécial de formation, op. cité.

(2) Interview accordée par M. DEGRIS, responsable confédéral à l'immigration.

b) L'organisation des travailleurs immigrés

Très anciennement, F.O. a mis sur pied, une organisation par bureaux au niveau confédéral. Ces bureaux par nationalités ont comme rôle d'élaborer la propagande en direction des travailleurs de la nationalité (notamment les journaux en langue maternelle), et de fournir toute l'assistance possible. Ces bureaux ne fonctionnent pas tous de la même façon.

Le bureau portugais qui a une activité d'assistance considérable, est animé par un responsable appointé par la confédération (5.000 interventions en un an).

Le bureau espagnol animé par des militants espagnols, semble jouir d'une large autonomie et fonde son activité en liaison avec l'U.G.T., organisation espagnole en exil.

Le bureau italien, est presque officiel puisque chargé en liaison avec la république italienne d'aider sous toutes ses formes les travailleurs immigrés.

Le bureau polonais est également animé par des militants appartenant à la Fédération des mineurs.

Il n'y a pas encore de bureau pour les travailleurs d'Afrique du Nord. Cette organisation est essentiellement justifiée sur le plan de l'efficacité technique (problème de langue) et permet selon les responsables, qu'à F.O., les travailleurs se sentent librement chez eux.

Aux autres niveaux, d'autres structures ne sont pas spécialement envisagées. La confédération répond à la demande quand elle s'exprime : réunions de travailleurs par nationalités, stages de formation ...

Dans l'entreprise de même, il n'y a pas de structures permanentes préconisées. On souhaite que les travailleurs immigrés se mêlent aux autres travailleurs. A notre avis, pour F.O. le problème du racisme et de la xénophobie, y compris parmi les adhérents semble peser d'un poids plus lourd que dans les autres organisations syndicales. Les responsables tentent d'expliquer leur point de vue et de pallier aux difficultés que ne manquent pas de faire parfois surgir l'élection d'un délégué immigré par exemple.

Dans tous les cas, une politique d'immigration contrôlée permettrait, aux yeux de F.O., de mieux s'expliquer sur ce problème auprès des travailleurs français.

Si l'on tient compte du fait que F.O. est peu implantée dans les secteurs où se concentre la main-d'oeuvre étrangère, c'est la C.G.T. et la C.F.D.T. qui ont concrètement à essayer de faire passer leur ligne d'action au niveau local. Ce qui caractérise l'action de ces deux centrales, c'est le décalage entre l'ambition de leurs objectifs et la relative faiblesse de leurs moyens d'action.

A peu près seules dans les pays importateurs de main-d'oeuvre à défendre des positions internationalistes et de classe, elles ont une faiblesse institutionnelle

qui leur donne moins de poids que les syndicats ouest-allemands, britanniques ou suisses, pour la négociation de leurs objectifs. Cette faiblesse institutionnelle ne se confond pourtant pas avec leur influence au sein de la classe ouvrière qui est réelle bien que difficilement chiffrable. Nous voudrions le montrer à travers un exemple : la lutte contre le racisme, engagée par ces deux centrales, en particulier depuis l'été 1973, été qui a été marqué par une recrudescence des tensions raciales et xénophobes en France. La C.G.T. et la C.F.D.T. ont immédiatement engagé, en commun, une campagne d'explication dans leur presse, et une action de protestation sur la faible répression des actes racistes malgré l'existence d'un cadre légal renforcé depuis juillet 1972 (1).

Elles ont même engagé leurs organisations à prendre des initiatives dans le cadre d'une journée nationale d'action le 25 septembre 1973, avec le soutien de l'Amicale des Algériens en Europe ; il nous apparaît que ce type de combat, s'il ne rencontre pas immédiatement le sentiment spontané de la masse des travailleurs nationaux, contribue néanmoins à neutraliser les réactions racistes qui pourraient se faire jour, et il faut constater que dans une certaine mesure, bien que des agressions racistes continuent de se multiplier, celles-ci ne semblent pas être le fait de travailleurs. Il

(1) Cf communiqués communs au cours de la campagne contre le racisme. Notamment :

C.G.T. - C.F.D.T. 13/10/73 et 15/12/73

C.G.T. - C.F.D.T. - F.E.N. : 19/10/73, 26/20/73,
19/12/73 et 20/12/73.

n'existe pas en France de mouvement raciste et xénophobe à base ouvrière du type de celui d'Enoch Powell en Grande-Bretagne, et à des moments-clés, comme celui de l'attentat du conducteur d'autobus marseillais (été 73) ou au plus fort de la "crise du pétrole" les sentiments latents de certains travailleurs n'ont pu s'exprimer ouvertement dans le monde du travail.

Ces résultats ne peuvent s'expliquer que par la lutte idéologique menée d'ailleurs depuis longtemps sur ces thèmes par les organisations syndicales. Ceci mesure, d'une certaine façon, l'influence des syndicats parmi les travailleurs, bien que leur faiblesse institutionnelle soit grande. Ils n'arrivent pas en effet à obtenir une stricte application de la loi réprimant les menées racistes.

Nous avons choisi cet exemple pour montrer que l'action syndicale envers les travailleurs immigrés se heurtent à de nombreux obstacles, institutionnels, psychologiques, etc ... Nous voudrions montrer dans le chapitre suivant, quels sont ces obstacles au niveau où, de l'aveu des confédérations, l'action commune est décisive: l'entreprise.

CHAPITRE IV

LES PROPOSITIONS CONFEDERALES ET
L'ACTION DES SECTIONS SYNDICALES D'ENTREPRISE

Il est aisé d'imaginer, et en particulier dans le domaine de l'immigration, que les positions confédérales puissent ne pas coïncider avec les orientations des travailleurs, voire des syndiqués et des militants locaux. La vision de l'organisation, déchirée entre un idéal internationaliste et les attitudes spontanément protectionnistes de sa base nationale envers des concurrents "déloyaux" est d'ailleurs largement répandue (1).

Partir de cette constatation peut conduire à centrer la recherche sur les comparaisons et décalages entre orientations confédérales et locales. Son principal résultat serait de fournir une évaluation de la distance qui sépare les différents niveaux de l'action syndicale. Distance qui serait l'explication fondamentale des difficultés à traduire au niveau local les ambitions du niveau confédéral. Cependant, la pré-enquête que nous avons menée dans une grande entreprise de construction mécanique de la région parisienne, nous a amenés à déplacer nos préoccupations de l'analyse du décalage "base-sommet" à l'analyse des conditions susceptibles de favoriser ou de freiner l'action syndicale avec et envers les immigrés au niveau local.

 (1) La plupart des auteurs tiennent pour acquis le protectionnisme spontané des ouvriers, entretenu par une idéologie dominante diffuse et que n'atténuerait pas de manière significative, l'expérience vécue d'une concurrence plus indirecte au niveau de l'entreprise, ou les efforts des dirigeants syndicaux, efforts eux-mêmes ralentis par cet état d'esprit de la base.

Cf. Granotier. Les travailleurs immigrés en France. Maspéro. Paris, 1968, chap. 7, III.
 J. Minces. Les travailleurs étrangers en France. Le Seuil, collection Combats, chapitre 11.

Il apparaît en effet que les orientations des travailleurs français qui constituent certes un élément de la situation locale, ne sont pas elles-mêmes indépendantes de relations de travail vécues différemment selon la division du travail entre nationaux et étrangers en vigueur dans l'entreprise.

D'autre part, d'autres facteurs entrent en jeu, dont l'efficacité peut apparaître au moins aussi décisive que la plus ou moins grande adhésion des militants et des travailleurs locaux aux positions confédérales, en matière d'immigration. En tout état de cause, nous le verrons plus loin, ces positions sont mal connues des travailleurs et des militants locaux.

L - LES CONFEDERATIONS FACE A LEUR "BASE". LA PRESSE SYNDICALE

C'est parce qu'ils connaissent ce décalage et sont conscients des difficultés qui peuvent surgir au niveau local, qu'entre autres actions de sensibilisation les confédérations ont entrepris, particulièrement depuis 1968 un effort d'explication dans la presse syndicale (1). Cet effort, pour ce qui est de la presse en langue française destinée en principe aux travailleurs français, relève de la triple nécessité pour les dirigeants syndicaux (essentiellement C.G.T. et C.F.D.T.).

- d'informer les lecteurs sur la situation réelle des travailleurs étrangers,

(1) cf l'augmentation rapide du nombre des articles consacrés à l'immigration.

- d'expliquer le sens de la politique actuelle d'immigration et d'exposer les propositions confédérales en ce domaine
- de mobiliser les travailleurs pour l'action avec et envers les immigrés face à l'adversaire commun.

L'insistance sur la solidarité et la définition de l'adversaire commun sont ainsi une double réponse aux interrogations des nationaux concernant les "étranges étrangers". Elle vise d'une part à repousser le racisme et la xénophobie basés sur l'image traditionnelle du concurrent déloyal en lui opposant celle du travailleur surexploité parce que plus vulnérable, et d'autre part, à combattre les sentiments de rejet à l'égard d'un sous-groupe "distant" perçu spontanément comme inférieur; voire inquiétant. Il est à cet égard significatif de noter la fréquence des analogies avec les femmes et les jeunes, autres catégories surexploitées, mais dont les travailleurs français ne mettent pas en cause l'appartenance de classe.

En exprimant de telles positions, peut-on dire que les syndicats se trouvent réellement à contre-courant des sentiments spontanés de leur base ? Seul un sondage de grande envergure dont la méthodologie parviendrait à surmonter les barrières de l'auto-censure permettrait de le dire. Les militants fédéraux interrogés à ce propos craignent moins aujourd'hui des conflits ouverts entre les directions syndicales et les travailleurs français que le danger que représenterait à long terme l'incapacité de surmonter les obstacles à la solidarité entre travailleurs. Ce qu'ils redoutent le plus c'est l'action superficielle routinière et ponctuelle qui donne bonne conscience,

mais déçoit le travailleur immigré ; c'est moins l'explosion xénophobe que l'inertie, née de l'indifférence envers une catégorie ouvrière qu'on ignore plus qu'on ne la redoute. Dans le nouveau contexte de "séparation", l'idéologie xénophobe et les traditions internationalistes viennent non pas se contredire, se heurter, mais se neutraliser et s'annuler (1).

Il n'est pas exclu cependant, qu'en cas de crise de l'emploi ou de détériorisation des relations avec les pays d'émigration des comportements protectionnistes plus ouverts ne puissent s'exprimer (2).

-
- (1) Cf également les résultats de l'enquête dirigée par A. Girard sur l'attitude des français à l'égard des immigrés. Ceux-ci indiquent nettement que la conscience de leur utilité sociale augmente et qu'à condition que les immigrés se contentent de remplir leur rôle social, l'hostilité à leur égard décroît. A. Girard : "Attitudes des français à l'égard de l'immigration étrangère". Enquête d'opinion publique. In population, France (26) n° 5, sept-oct. 1971, pp.827-863.
- (2) Cf cet extrait de l'intervention de M. Apostolo, au Comité Confédéral National des 12 et 13 décembre 1972.
- "Mais nous ne devons pas taire les difficultés rencontrées, comme le montrent un certain nombre d'exemples. C'est un fait que le poids des idées adverses ont quelque prise parmi les travailleurs, dans la population et jusque dans nos rangs.
- N'a-t-on pas entendu dire à peu près ceci par un chauffeur de car qui transporte des travailleurs algériens :
- "Moi, la crise du pétrole, je leur montre ce que c'est; ils veulent nous faire geler alors je coupe le chauffage et ils peuvent crever de froid eux aussi."
- Ou bien : "Si les pays arabes réduisent de 5% leur livraison de pétrole, il faut renvoyer 5% d'immigrés
.../...

Cet avis des militants des fédérations s'est trouvé confirmé lors de la pré-enquête et, nous le verrons, dans l'exposé des résultats d'ensemble, d'une façon assez générale dans la métallurgie parisienne.

II - LE NIVEAU LOCAL - LA PRE-ENQUETE

C'est en effet au niveau des entreprises, des chantiers que se posent les problèmes concrets de l'action syndicale. C'est là que se rencontrent les hommes, les nationalités dans la quotidienneté de la vie de travail. La première impression du chercheur qui aborde les problèmes de l'action syndicale dans ce cadre est celle de la multiplicité et de la complexité des conditions qui déterminent en un endroit et à un moment donné ce que les militants appellent "le rapport de forces". Ce qui est vrai de l'action syndicale en général, l'est également de l'action spécifique envers les immigrés,

.../...

nord-africains, s'ils réduisent de 10%, il faut en renvoyer 10% ..."

Ou encore : "C'est normal que les immigrés soient licenciés les premiers, nous, nous sommes chez nous."

Quelques militants n'ont-ils pas refusé de distribuer le matériel pour la préparation de la journée nationale d'action du 25 septembre contre le racisme et pour l'égalité des droits ?

Tous les syndiqués, tous les militants sont-ils suffisamment sensibilisés sur ces problèmes ?

Ces quelques faits doivent nous alerter davantage encore dans la période actuelle où les problèmes de l'emploi vont aller en s'aggravant en même temps que risque de se développer dangereusement une violente campagne raciste et les tentatives d'opposer les travailleurs français aux travailleurs immigrés.

Il ne s'agit pas là, pensons-nous, d'une tâche spécifique, mais d'une activité qui doit être l'affaire de tout le mouvement syndical à tous les niveaux."

dans la mesure, où, nous le verrons dans l'analyse des résultats, on ne peut la séparer des conditions générales de l'activité syndicale.

Face à cette complexité, ce sentiment de singularité, le chercheur est tenté par la juxtaposition de monographies, lui permettant de restituer la richesse de l'information, son caractère local, unique dans chaque cas. Nous avons cependant tenté de procéder autrement dans l'espoir de mesurer l'importance de quelques variables qui permettraient de rendre compte d'un plus grand nombre d'observations et de tenter quelques généralisations (1).

Ce travail d'élaboration d'hypothèses de recherche, a reposé sur l'analyse d'une pré-enquête, menée dans une grande entreprise de construction mécanique de la région parisienne en 1970-71. Au cours de cette pré-enquête, une vingtaine de militants français et immigrés ont été amenés à évaluer eux-mêmes, les obstacles à l'activité syndicale envers les immigrés.

Qu'expriment les militants interrogés sur les obstacles à l'action syndicale envers et avec les immigrés ? Une fois rappelé le frein que constitue la discrimination dans les droits syndicaux et celui des moyens matériels de l'organisation, les militants interrogés ont surtout situé les obstacles à leur volonté d'action dans les difficultés de relation et de communication

(1) Cf. M. TRIPIER : "Concurrence et différence. Les problèmes posés au syndicalisme ouvrier par les travailleurs immigrés" in Sociologie du travail n° 3/72.

entre travailleurs, approche "psycho-sociologique" certes, mais qui concrétise l'écart croissant entre travailleurs, écart culturel, mais aussi professionnel et "spatial", sensible dans cette entreprise.

Se regroupent sous cette catégorie, les réponses concernant les obstacles linguistiques, les différences de mentalité, de culture, de traditions (1).

"Il y a au moins sept nationalités de représentées chez nous, on ne peut pas tout traduire", Français, responsable F.O.

"Par exemple, un Portugais qui ne parle pas français, qui ne connaît pas la loi, il demande à un délégué de l'aider et parfois il y a certains problèmes que le délégué lui-même ne connaît pas, alors cela lui fait un choc." Portugais, C.G.T.

Les entretiens avec les militants immigrés sont à cet égard particulièrement riches. Certains sont significatifs par la force de dénégation de tout problème

(1) Cf. Morokvasic, op. cit. p. 39 : "Formellement, le travailleur est encouragé à se syndiquer. Mais quel syndicat choisir, pourquoi y en a-t-il plusieurs ? Quel est le rôle des syndicats en France ? Pourquoi tout compte fait devenir membre d'un syndicat ? Qu'est-ce que le syndicat jaune, etc Toutes ces questions se posent devant le Yougoslave et restent sans réponse précise. Alors il adopte souvent une attitude d'indifférence qui s'ajoute à d'autres facteurs pour le mettre encore plus à l'écart du milieu dans lequel il se trouve. Les yougoslaves deviennent, par ignorance, par méfiance, et par peur, des briseurs de grève. Qui leur a parlé des grèves ? Comment prendre parti dans une situation dont on ignore le sens, les causes, l'essence ?"

entre travailleurs, comme ceux où seul le "système capitaliste" est incriminé, qui excusent par avance la conduite des travailleurs, Français ou immigrés.

Question: On dit parfois que dans l'entreprise il y aurait des Français racistes ?

Réponse : Non il n'y a rien !

Question : Vous êtes délégué, y a-t-il des ouvriers de votre atelier qui se plaignent de la discrimination ?

Réponse : Non, il n'y a rien, c'est un petit atelier, et de plus en plus il n'y a pas beaucoup de français ! au 12 et au 13, où les Français travaillent sous presse, il y a des Algériens, des Marocains, des Espagnols, et bien ils sont tous pareils, ils rigolent entre eux, jamais ils ne sont fâchés, il y a une solidarité !

Question : Et les chefs ?

Réponse : Non, les chefs essayent pas de diviser les Français des travailleurs immigrés, mais ils essayent de diviser les travailleurs immigrés des syndicats ; ils leur disent ce syndicat là, il vaut rien, comme on dit dans notre langue, ils le poussent au feu ; mais les immigrés ils n'ont pas confiance en eux, ils ont plutôt confiance aux syndicats. Chez nous, les immigrés vivent grâce au syndicat. Quand on fait un appel pour la grève, on trouve 90% qui s'arrêtent. Sauf ceux qui sont syndiqués chez le patron". Algérien, C.G.T.

Cependant, la plupart situent, avec des accentuations diverses, les obstacles à la syndicalisation dans l'origine, les conditions d'existence ou les projets de leurs compatriotes ainsi que dans l'indifférence, le

mépris ou le repli des Français (1).

Par ailleurs, tous évoquent les cadences, les horaires, les temps de transport et les conditions de logement qui réduisent les possibilités pour les travailleurs de se réunir :

"Dans une usine comme celle-ci, où jour et nuit ça travaille, et bien vous ne pouvez jamais avoir qu'une fraction de personnel à la fois". Espagnole, F.O.

Les Espagnols évoquent la méfiance et la peur :
 "Il y en a beaucoup qui ne comprennent pas le sens du syndicat, surtout les Espagnols."

Question : Pourquoi ?

Réponse : Parce que cela ne se fait pas dans son pays ; il a peur et puis il dit qu'il ne veut pas donner 6 F par mois, que cela ne l'intéresse pas, tout cela vient d'un manque d'informations". Espagnol, C.G.T.

Les Algériens parlent du repli que provoque le racisme à leur égard :

"J'ai beaucoup à vous dire, Madame, ici il y a de la discrimination avec les Algériens, du racisme parmi les travailleurs, surtout chez les chefs. Et même entre immigrés, mais c'est un racisme caché. Je vous donne un exemple. Un Algérien travaille sur une machine où il y a un "mouchard" pas un copain pour l'avertir qu'il fallait

 (1) Cf. également H. Gelik : "Les travailleurs immigrés parlent". Les Cahiers du Centre d'études socialistes, n° 94 ; 8 sept-oct. 1969.

tant de pièces. Il était ignorant, il a crevé la production, on l'a engueulé comme un jaune, c'est un type écoeuré de tout". Algérien, C.F.D.T.

Quant aux Portugais, ils rappellent l'origine rurale de leurs compatriotes et le désarroi qu'a entraîné l'immigration.

Les Antillais évoquent les problèmes d'identité qui leur sont propres :

"Les Antillais, en France, ils savent qui ils sont ; on nous dit de rentrer chez nous, d'accord, on n'est pas des Français, mais alors, que les Français quittent notre pays et rentrent chez eux aussi". Antillais, C.F.D.T.

C'est la maîtrise qui cristallise le plus souvent le ressentiment des étrangers, mais les ouvriers français n'échappent pas à la critique, ni le syndicat (ceci est moins sensible en ce qui concerne la C.G.T.).

III - LES OBSTACLES A L'ACTION SYNDICALE

Au terme de la pré-enquête, nous avons donc fait un certain nombre d'hypothèses sur les obstacles que rencontrent l'action syndicale en direction des étrangers. Dans un premier temps nous les avons regroupés ainsi :

a - Législation discriminatoire en matière de droit syndical et pratiques patronales restrictives

De ce point de vue, la législation discriminatoire et son interprétation restrictive par le patronat,

freine l'organisation des travailleurs immigrés pour la défense de leurs intérêts.

Chacun peut par exemple imaginer le rôle essentiel que joue le délégué du personnel dans la prise de conscience du travailleur. Par sa présence dans l'atelier ou sur le chantier, par la défense quotidienne et immédiate qu'il assure, il est un des pivots de la syndicalisation des travailleurs. De tous les entretiens que nous avons pu avoir lors de la pré-enquête, il est ressorti clairement que la syndicalisation du travailleur immigré se fait dans l'atelier, au vu de l'action du délégué. Très vite le travailleur se rend compte que le syndicat peut le défendre, contre les abus de la maîtrise, des tracasseries ou des injustices de la direction. Faire accéder un travailleur immigré à la délégation du personnel c'est établir le contact essentiel entre l'organisation syndicale et les travailleurs immigrés. Peu importe à ce stade les divergences idéologiques entre organisations. Le travailleur ira vers celle dont le délégué l'aura le mieux défendu. Les syndicats de l'entreprise observée n'ignorent pas cela, c'est pourquoi ils tentent, parallèlement à la négociation au niveau national, d'établir par des rapports de force locaux, le droit pour les travailleurs immigrés (et ce en dépit des clauses restrictives) d'être délégué du personnel. Dans un contexte de répression, il s'agit pourtant d'agir avec prudence, la répression touchant en premier lieu les travailleurs immigrés qui se sont manifestés comme leaders.

2 - La faiblesse des moyens matériels des organisations syndicales, leur implantation minoritaire, leur pluralisme (1)

Le pluralisme syndical affaiblit sa capacité d'intervention globale. Ceci apparaît particulièrement évident dans le cas de l'action syndicale avec et envers les étrangers. Non seulement il semble compliquer encore l'approche que peuvent tenter les immigrés vers le syndicalisme, mais la concurrence entre organisations pour la direction des luttes et l'hégémonie sur cette catégorie de travailleurs contient des risques de surenchère et des possibilités d'isolement dont font en priorité les frais les militants étrangers.

Ce caractère est aggravé par l'implantation minoritaire des organisations syndicales dans la classe ouvrière (dont nous avons dit déjà qu'elle ne se confond pas avec leur influence réelle). Cette situation entraîne une faiblesse financière (montant des cotisations) dont on imagine l'incidence sur les possibilités de propagande et d'animation. Elle entraîne de plus une faiblesse organisationnelle, par manque de moyens militants et un manque à gagner dans la capacité de négociation.

3 - Les conditions objectives de travail et de vie des travailleurs français et immigrés

Ces conditions se caractérisent dans l'entreprise étudiée et nous le verrons dans l'ensemble de la

(1) Cf. J. CAPDEVIELLE et R. MOURIAUX "Les syndicats ouvriers en France". A. Colin U2 Paris, 1970, p.5.

métallurgie en région parisienne, par l'extension des horaires postés, du travail en équipe, par l'intensité des cadences et la durée élevée de l'horaire de travail (de 43 à 46 h hebdomadaires), par la longueur des temps de transport qui rendent très difficile la tenue d'assemblée de travailleurs, voire la réunion des syndiqués (1).

4 - Les attitudes des travailleurs français et étrangers et leurs relations.

Dans cette entreprise il est manifeste que les interviews insistent moins sur des possibilités de conflit entre travailleurs, conflits fondés sur une situation de concurrence à l'embauche ou à la promotion que sur les risques d'isolement respectifs des diverses catégories en présence. Les travailleurs immigrés étaient à la fois plus concentrés dans certains ateliers et plus distants (couleur, langue, traditions, qualification). La tentation semble y être forte pour les travailleurs français de les ignorer, quitte, en temps de crise, à manifester une hostilité plus ouverte et à les rendre responsables de difficultés accrues.

Cette attitude favorise des tendances spontanées au repli des travailleurs immigrés, tendances qui s'appuient sur un cadre de référence dont la dominante est la marque individuelle du projet de migration, que renforcent la situation d'isolement et l'accroissement du caractère temporaire du séjour en France (2).

(1) d'où la revendication d'1 h par mois réservée à cet usage sur le lieu et le temps de travail.

(2) Sur les attitudes des migrants et les difficultés de
.../...

Ce qui nous a effectivement frappé au terme de ces entretiens, c'est que, en tout état de cause, la concurrence entre travailleurs ou les divergences d'intérêts n'y sont pratiquement pas évoquées alors que la difficulté à surmonter les différences de situation l'est sans cesse. Cette disproportion pourrait être suspecte si elle ne s'appuyait en particulier, dans cette entreprise, sur la réalité de la séparation spatiale entre nationaux et immigrés (ces derniers étant concentrés pour l'essentiel sur des chaînes de montage) et de la diversification des groupes nationaux.

De plus, il apparaît que ces différents obstacles, tantôt s'additionnent, tantôt se présentent isolément et qu'il est souvent difficile d'évaluer leurs poids respectifs. Il est aussi complexe de connaître exactement les conditions qui sont favorables au dépassement de ces obstacles.

Or, l'objectif de notre recherche était pourtant bien celui-là, une fois décrite au niveau général les tendances significatives de l'emploi actuel des immigrés, et les réponses globales des syndicats, comprendre les répercussions au niveau des usines et des chantiers de cette situation, analyser la pratique syndicale à ces niveaux, en dégager les déterminations.

.../...

leur insertion dans un nouveau mode de relations sociales. Cf. entre autres : J. ARNAULT. Les ouvriers américains, Editions sociales, Paris, 1972, chap. XII, XIII et XIV. J. MINCES, op. cit. chap. 11 sous chp. "Immigrés et syndicats". J. FREMONTIER. "La forteresse ouvrières : Renault. Fayard, Paris, 1971, chap. 3 "Français et immigrés ou prolétaires et sous prolétaires".

Nous nous sommes donc interrogés sur la confirmation d'un glissement des préoccupations des militants des problèmes de la concurrence vers ceux de la division et des différences. Or, il apparaît bien que ce glissement doive être rapporté aux transformations des formes de la concurrence et à leurs répercussions sur les relations entre fraction nationale et étrangère de la classe ouvrière dans l'entreprise. En d'autres termes, pour aborder le problème de l'action syndicale envers les travailleurs immigrés dans l'entreprise, il nous a semblé utile de ne pas nous en tenir à une simple analyse du décalage "base/sommet" mais de rappeler à partir des conclusions de nos premiers chapitres quelle peut être la nature de ce décalage dans le cas particulier des immigrés. En particulier, il est apparu indispensable de comprendre quelles peuvent être les répercussions des transformations des formes de la concurrence sur les relations entre travailleurs français et étrangers dans l'entreprise.

IV - REPERCUSSION DES SITUATIONS DU MARCHE DU TRAVAIL SUR LES RELATIONS ENTRE TRAVAILLEURS FRANCAIS ET ETRANGERS DANS L'ENTREPRISE.

Pour parler de concurrence directe, il faut qu'à un moment donné, sur un marché du travail clairement circonscrit, des nationaux et des immigrés se trouvent en compétition à l'embauche pour certains postes. Cette situation existe et peut aboutir au choix préférentiel de l'un ou de l'autre groupe ou à l'embauche simultanée de nationaux et d'immigrés. Dans ce cas, il y a coexistence sur le lieu de travail, coexistence entraînant des rapports

obligés qui peuvent s'améliorer ou se dégrader suivant la conjoncture de l'emploi.

On peut opposer à ce premier cas, en procédant très schématiquement, celui qui découle de la substitution. Dans ce deuxième cas, les immigrés seuls ou en majorité occupent les catégories d'emplois les plus inférieures. Les Français ne se présentent pas à l'embauche pour ces postes, ils sont mieux placés que les immigrés. Aux clivages traditionnels OS/OP par exemple, viennent se greffer tous ceux qui tiennent aux différences culturelles (décrites plus haut) concourant à diviser de plus en plus ces deux groupes dans la vie de travail. Les rapports épisodiques ou volontaires (ou strictement hiérarchiques) sont moins sensibles à la conjoncture de l'emploi dans la mesure où elle affecte des marchés du travail partiellement séparés.

Or, la situation actuelle se caractérise, nous l'avons vu, par les tendances simultanées :

- a) à l'accroissement du caractère temporaire de l'immigration. Ce caractère temporaire correspond à la prépondérance des objectifs économiques à court terme (régulation conjoncturelle ou sectorielle des marchés de l'emploi) sur les préoccupations de peuplement.
- b) à l'accroissement des différences socio-culturelles qui tiennent à la diminution des migrations en provenance des pays voisins (culturellement proches) et à la montée des immigrations de pays plus lointains ou moins développés. Ce mouvement s'accompagne d'une diversification des sources de main-d'oeuvre.

c) à l'isolement des migrants

Cet isolement est dû conjointement :

- à la concentration des étrangers dans les catégories de manoeuvres et d'O.S. qui se substituent largement aux nationaux dans les branches et régions industrielles en expansion, jusqu'à former des marchés du travail partiellement disjoints
- à la non intégration dans l'environnement social et urbain qui s'explique, avant tout, par la pratique du "laisser-faire" qui a prévalu dans les années 60.

Sur le plan des relations entre nationaux et immigrés, cette situation entraîne une ségrégation de fait dans la vie de travail comme dans la vie hors travail. C'est ainsi que nous sommes amenés à constater que la situation de concurrence classique, mais qui disparaissait avec l'incorporation progressive du migrant à la classe ouvrière autochtone, laisse de plus en plus place à une situation caractérisée par des différences accrues et durables.

Dans la mesure où ce sont précisément les régions de forte concentration ouvrière (où la combativité des travailleurs est la plus forte et les rapports de force les plus favorables) qui pèsent le plus fortement dans les préoccupations et l'orientation des centrales (1), les modifications qu'entraîne la présence massive

(1) De tout temps, ces secteurs ont constitué le noyau du mouvement syndical, son "aile marchante" aux dires des syndicalistes. Leur action et leur capacité d'organisation permettant d'entraîner le mouvement syndical dans les secteurs où la classe ouvrière est plus dispersée ou plus vulnérable : petites entreprises, régions en difficulté, emplois féminins, etc.

d'immigrés, les risques de division due à la séparation croissante entre deux fractions de la classe ouvrière, devient un souci majeur pour le mouvement syndical.

L. Gani notait déjà en 1966 "le fait que les travailleurs immigrés s'insèrent dans des emplois dont les nationaux se détournent est reconnu par les syndicats et bien que la crainte de la concurrence et de la division reste sous-jacente, aujourd'hui la crainte de la concurrence directe au niveau de l'emploi diminue (étant donné les écarts de qualification). Par contre, la crainte de la division s'accroît dans la mesure où l'écart entre nationaux et immigrés tend à s'élargir sur les divers plans de la culture, des traditions syndicales et politiques, de la diversification des sources de main-d'oeuvre, du caractère plus temporaire de l'immigration" (1).

V - LES HYPOTHESES DE RECHERCHE

Au terme de la pré-enquête, nous avons donc été amenés à regrouper et à choisir les facteurs qui nous semblent déterminants dans l'analyse de l'action syndicale au niveau de la section syndicale d'entreprise (2).

(1) Cf. L. GANI, op. cité

(2) Dans le secteur où nous avons conduit notre enquête, seules la C.G.T. et la C.F.D.T. sont réellement représentées. Leur ligne d'action y semble assez comparable et peut être négligée dans la construction d'un plan d'analyse. De même, l'importance des moyens syndicaux semble soumise à des variations peu importantes.

Enfin, la législation du travail étant la même partout, elle constitue une donnée constante.

Nous avons donc choisi de retenir essentiellement trois grandes variables, qui ont l'avantage de pouvoir être considérées comme "objectives" et qui sous-tendent, à notre avis les relations entre fractions nationales et étrangères dans l'entreprise, et du même coup la nature et l'intensité de l'action syndicale.

La première de ces variables, reliée directement au problème de l'évolution de l'emploi des étrangers, est la place occupée par les étrangers au sein du groupe ouvrier, place induite par la division du travail entre nationaux et étrangers dans l'entreprise. En second lieu, nous avons été amenés à considérer que les politiques patronales, en particulier face à l'organisation et l'action syndicale des travailleurs, jouaient un rôle décisif dans les possibilités d'expression, d'organisation et de représentation des travailleurs étrangers. Enfin, faute de pouvoir apprécier directement l'état d'esprit des travailleurs immigrés, nous avons pensé que l'analyse de la composition, de l'ancienneté, de la stabilité de l'immigration dans l'entreprise, pouvait fournir des éléments d'appréciation précieux sur les conditions de l'activité syndicale des étrangers, et sur leur "réceptivité" aux objectifs et formes de l'action syndicale.

1. La place dans la division du travail et au sein du groupe ouvrier

Nous nous trouvons schématiquement en face de trois situations :

a) La situation classique de concurrence - sit. I

Dans une entreprise, des nationaux (souvent d'origine rurale) et des immigrés, se trouvent en compétition à l'embauche pour certains postes souvent non qualifiés. Le manque de main-d'oeuvre nationale peut aboutir à l'embauche simultanée des deux groupes. Il y a coexistence sur le lieu du travail, coexistence qui peut s'accompagner de légères différences de situations mais qui entraîne des rapports obligés. Ces rapports peuvent s'améliorer ou se dégrader suivant la conjoncture de l'emploi.

Dans ce premier cas, la syndicalisation habituelle quoiqu'un peu plus difficile peut s'effectuer grâce au contact direct entre les militants locaux et les travailleurs étrangers.

b) La situation de différence - sit. II

Là où les immigrés récents se substituent aux français dans les postes d'O.S. ou de manoeuvres les plus pénibles ou les plus répétitifs se concrétisent de nouveaux modes de relation entre nationaux et immigrés ; rapports de non connaissance, de séparation, d'étrangeté induits par la concentration et la ségrégation sur les lieux du travail. Les réseaux de communication quotidiens disparaissent alors pour laisser place aux contacts volontaires. Dans ces secteurs, l'indifférence du français pour des travailleurs dont il ignore non seulement la langue et les aspirations, mais aussi les conditions de travail et les revendications particulières, peut émerger

rapidement. La concurrence directe y est moins vécue et la conjoncture de l'emploi, affectant des marchés du travail partiellement disjoints y a une influence moins rapide et moins décisive que dans la situation I.

Cette situation se retrouve le plus souvent dans les grandes entreprises, de la métallurgie ou dans les branches et régions industrielles en expansion ; c'est celle que nous avons massivement retrouvée.

Ces secteurs sont aussi ceux où la combativité ouvrière est la plus forte et les rapports de force les plus favorables. Ceci explique que les travailleurs qui y sont traditionnellement plus urbanisés, plus qualifiés et plus organisés, puissent tenter de se détourner de la condition d'O.S.

Cependant, dans la plupart des cas, le noyau du syndicat se trouve composé de nationaux, voire d'ouvriers professionnels nationaux. C'est dans cette situation, de l'avis des militants, que doivent se créer les modalités spécifiques de l'action syndicale qui permettent le relais entre le syndicat et les travailleurs étrangers. En particulier, l'analyse de la pré-enquête nous a montré à quel point il importe que les représentants du personnel, en premier lieu le délégué du personnel, pivot de la syndicalisation de l'atelier, ne soit pas un étranger à ceux qu'il représente mais un immigré. Pour former ce cadre et l'imposer à la direction, un effort du syndicat est indispensable.

ependant, nous le verrons, cet effort s'accomplit le plus souvent quand sa nécessité s'impose nettement, quand la capacité de contestation et de négociation du syndicat risque d'être sérieusement affaiblie, voire, remise en cause.

c) La situation d'isolement - sit. III

Il existe enfin, un troisième cas, souvent problématique pour les syndicats, celui où sur le chantier ou dans toute l'usine, il n'y a que des immigrés. Parfois, ces immigrés sont tous de même nationalité. C'est le résultat des pratiques d'embauche du bâtiment par exemple. Les seuls français présents ne font pas partie de l'effectif ouvrier (mais de la direction ou de la maîtrise) et les contacts entre groupe national et groupe immigré sont strictement hiérarchiques. Cette situation s'accompagne souvent d'un isolement complet vis-à-vis de l'environnement social et urbain (chantiers en pleine campagne ou logement de type "company-town"). L'organisation de ces travailleurs doit se faire de l'extérieur, et elle se produit le plus souvent à la suite d'un mouvement autonome du personnel étranger qui porte sa situation à la connaissance de la population ou des syndicats. Dans le cas du bâtiment, la mobilité traditionnelle complique l'activité syndicale et rend l'organisation particulièrement fragile. On y assiste à des syndicalisations massives mais éphémères. C'est aussi le cas de petites entreprises en mauvaises postures, dont le recours aux immigrés a représenté la dernière chance de survie, parfois sans succès.

Cette classification, est par définition trop schématique, elle nous a semblé cependant plus pertinente pour analyser les pratiques syndicales que les variables traditionnelles concernant les entreprises (taille, branche, etc.). D'autre part, elle prend en compte simultanément le nombre d'immigrés et leur localisation dans l'entreprise.

Le seul nombre d'immigrés ne suffit pas, en effet, pour produire une hypothèse sur la pratique syndicale. Il n'y a pas automatiquement plus de facilité ou de difficultés à surmonter les obstacles à la syndicalisation là où ces derniers sont plus nombreux.

2. Les politiques patronales

Les pratiques patronales apparaissent décisives. Elles ont un double effet, sur la possibilité de l'activité syndicale en tant que telle, et sur les possibilités d'expression des travailleurs immigrés. Le premier terme est évident. A ne reprendre l'exemple que de l'automobile, on sait que ce qui fondamentalement, permet une activité syndicale aussi différente chez Renault et chez Citroën, tient à la pratique patronale différente dans les deux entreprises. Dans le cas précis des immigrés, une pratique restrictive ou répressive s'appuyant à la fois sur les insuffisances de la législation du travail et sur la vulnérabilité globale des étrangers provoque brutalement ou par l'instauration d'un climat de crainte le repli des immigrés. (Il n'est d'ailleurs pas exclu dans ce pays que l'accumulation des tensions provoque des réactions explosives à la mesure des frustrations accumulées que l'absence d'organisation, par ailleurs, encourage).

Cependant, le plus souvent, la simple dimension "légalisme/répression" ne rend pas compte de la complexité des politiques patronales. Dans le cas particulier des étrangers, la dimension "relations personnelles/impersonnelles" est particulièrement importante (1). Exprimée le plus souvent par les militants sous le terme de "paternalisme" cette attitude patronale, qui nous le verrons est largement répandue dans la métallurgie parisienne, se meut dans l'ambiguïté et peut annihiler beaucoup plus efficacement toute tentative d'organisation des travailleurs étrangers (2).

3. Les caractéristiques de l'immigration dans l'entreprise

Enfin, l'attitude des immigrés face au syndicat est décisive. Cette attitude est liée à une multiplicité de facteurs, l'expérience des syndicats dans le pays d'origine, l'origine rurale ou urbaine qui définit une plus ou moins grande distance à la vie industrielle, la nature des projets d'avenir. Cependant, quel que soit le point de départ, l'expérience en France après un certain temps de séjour favorise chez l'immigrant un réflexe de défense. La syndicalisation (hormis le cas des réfugiés politiques) semble de façon générale favorisée par l'ancienneté du séjour.

- (1) On retrouve ici une des dimensions essentielles du schéma wébérien de la bureaucratie, modèle qui caractérise l'entreprise moderne.
- (2) Cf. J. Minces, op. cit. p.302
 "Un autre frein de la prise de conscience est le paternalisme dont font preuve un bon nombre d'employeurs. Par de petites faveurs qui ne compensent en rien le bas niveau des salaires et par une attitude "compréhensive" ils rétablissent faussement cette relation d'individu à individu, si importante pour le travailleur étranger et qui permet de mieux le "tenir"."

Même si les immigrants comme les ouvriers d'origine agricole comprennent la défense collective comme un moyen de réaliser des aspirations commandées par un projet individuel, leur adhésion représente une forme d'intégration partielle au prolétariat national (1).

Ainsi la nature des nationalités en présence, l'ancienneté de l'immigration dans l'entreprise, voire d'un noyau d'immigrés sera, à notre avis, à prendre en compte dans l'analyse des conditions plus ou moins favorables à l'action syndicale (2).

Si nous avons choisi de privilégier ces trois facteurs, c'est malgré le caractère exploratoire de l'étude, pour éviter les dimensions trop locales de la méthode monographique. De plus, les variables choisies, et en particulier celles qui concernent la division du travail et les politiques patronales, nous semblent pouvoir être également fécondes pour l'analyse des relations entre des fractions différentes de la classe ouvrière. Par exemple, elles pourraient également s'appliquer à l'action syndicale en direction des femmes. En ce sens, elles permettraient d'avancer quelques directions de travail dans l'analyse de l'action syndicale face aux sous-groupes et catégories qui lui semblent a priori "périphériques".

(1) Cf. A. TOURAINE et O. RAGAZZI : Les ouvriers d'origine agricole. Le Seuil Paris.

(2) Les objectifs et les moyens dont nous avons disposé n'ont pas conduit au recueil direct des opinions, attitudes et comportements des immigrants. Nous avons retenu les variables de contexte permettant de caractériser le groupe immigré sur le lieu de travail.

IIe PARTIE

L'ENQUETE EXPLORATOIRE

CHAPITRE V

LE CADRE DE L'ENQUETE

I - L'emploi des étrangers dans la métallurgie parisienne (1) à la date de l'enquête

A - La métallurgie parisienne

Avec plus de 3.500.000 salariés et de 205.000 établissements la Région Parisienne groupe, à elle seule, un tiers des effectifs et environ un quart des établissements recensés sur toute la France. Elle fournit notamment un tiers des emplois dans les industries des métaux.

Au 31 décembre 1970 les industries des métaux de la Région Parisienne comptaient un peu moins de 800.000 salariés dont un quart environ étaient occupés dans le secteur automobile.

Si l'on procède à une analyse plus fine, par départements on observe que les Hauts de Seine sont le département comprenant le plus grand effectif de salariés des métaux, immédiatement suivi par Paris (c'était avant le déménagement des établissements Citroën à Aulnay-sous-Bois), le rapport entre nombre de salariés et nombre

(1) Les sources statistiques sont tirées de :
G.A.R.P. (Groupement régional des ASSEDIC de la Région Parisienne)
N° spécial. Effectifs des salariés au 31 décembre 1970
G.I.M.M.C. Enquête générale sur la main d'oeuvre étrangère au 31 décembre 1971 (Région Parisienne)
cf. annexes

d'établissements indique un degré de concentration plus fort dans les Hauts de Seine et la survivance de nombreux petit établissements à Paris (1).

Viennent ensuite la Seine St-Denis, dont l'emploi est en régression constante avec également un assez grand éparpillement des salariés (2). Le département des Yvelines au contraire est le théâtre d'une industrialisation récente qui s'effectue dans de grandes usines très concentrées (3). Enfin viennent le Val de Marne et le Val d'Oise qui représentent beaucoup moins d'entreprises et de salariés avec une structure d'éparpillement moyenne (4).

B - Les étrangers dans la métallurgie parisienne

Les effectifs de travailleurs étrangers ont été pendant les années 60 en augmentation constante. Au 31 décembre 1965 ils s'élevaient à 95.000 personnes ; au 31 décembre 1971, ils atteignaient 134.087 personnes. Leur répartition dans les secteurs d'activité de la métallurgie fait apparaître l'importance primordiale du secteur "automobile et cycles" puisque plus de 50% des étrangers s'y

(1) Hauts de Seine :	$\frac{234.677}{3395}$	= 69,1
Paris	$\frac{214.693}{4990}$	= 43
(2) Seine St-Denis	$\frac{107.250}{2495}$	= 42
(3) Yvelines	$\frac{85.062}{872}$	= 97,5
(4) Val de Marne	$\frac{53.613}{1772}$	= 30
Val d'Oise	$\frac{28.329}{940}$	= 30

concentrent, les autres 50% s'éparpillant dans les autres secteurs (1).

L'analyse des secteurs d'activité montre d'ailleurs que les étrangers se regroupent dans les secteurs les plus mécanisés et où les emplois sont les moins qualifiés. Ils ne représentent que 4% des salariés de la construction aéronautique pour 35% des effectifs de l'automobile. La proportion moyenne au 31 décembre 1971 se situait alors à 18% environ.

L'analyse de la localisation de la main d'oeuvre étrangère dans les départements de la Région Parisienne renforce l'importance du département des Hauts de Seine où se concentre presque la moitié de la main d'oeuvre étrangère salariée dans la métallurgie parisienne laissant loin derrière, Paris, la Seine St-Denis et les Yvelines (2).

A cette date tous les départements, à l'exclusion de Paris et y compris la Seine Saint-Denis, avaient vu entre 1965 et 1971 augmenter le nombre de travailleurs étrangers (3).

Cependant cette concentration, qui suit celle de l'industrie elle-même ne bouleverse pas la proportion d'étrangers dans l'effectif des salariés. Celle-ci se situe entre 18 et 20% (12% seulement à Paris).

(1) cf. annexes

(2) cf. annexes

(3) Hauts de Seine	45.177	54.867
Seine St-Denis	15.826	21.479

Ces disparités observées au niveau de l'importance de la main d'oeuvre étrangère, selon les départements ne sont pas, en elles-mêmes, significatives. Elles sont dues essentiellement à la nature même des activités implantées dans le département, en liaison avec le niveau de qualification de la main d'oeuvre étrangère.

Qualification

L'enquête du G.I.M.M.C. a en effet montré que plus de 93% des travailleurs étrangers étaient des ouvriers.

Sur 100 ouvriers la répartition est la suivante :

- 9% de manoeuvres
- 75% d'ouvriers spécialisés
- 16% d'ouvriers professionnels.

En 1971 78% de l'ensemble de travailleurs étrangers étaient sans qualification. Cependant ce chiffre est en diminution depuis 1969, les étrangers sans qualification se montaient alors à 84%. L'accroissement des effectifs étrangers a été le plus sensible chez les ouvriers professionnels et chez les employés, techniciens et agents de maîtrise. L'étude de la proportion des travailleurs étrangers dans les effectifs de salariés de qualification correspondante, montre plus clairement les modifications de la division du travail dans ce secteur. Si les étrangers représentent en moyenne 18% des effectifs salariés de la métallurgie parisienne, ils représentent en revanche 65% des manoeuvres, 46% des O.S., 10% des O.P. et moins de 3 % des E.T.A.M. (1).

(1) Employés, techniciens et agents de maîtrise

La répartition des étrangers employés en métallurgie parisienne selon la nationalité fait apparaître l'importance du groupe Nord africain : 54% des étrangers. Le groupe de nationalités relevant des accords de la C. E. E. en représente près de 36%. Si les effectifs espagnols continuent de décroître, ceux des portugais et des marocains sont en accroissement. Les algériens restent le groupe le plus nombreux et en légère augmentation (30% des effectifs étrangers).

Existe-t-il un rapport entre nationalité et qualification ? Ce rapport n'est sensible que pour les travailleurs originaires de la C. E. E. En effet, si toutes les nationalités varient peu autour de la moyenne de 93% d'O.S. (les marocains atteignent 98,65%), le groupe originaire de la C. E. E. se situe à 72%.

Ces éléments statistiques font donc apparaître les traits principaux de l'environnement de l'enquête : importance du département des Hauts de seine, de l'industrie automobile et des secteurs d'activité liés à elle, importance du nombre de travailleurs non qualifiés, prépondérance du groupe nord-africain.

II - Le patronat de la métallurgie parisienne face à l'emploi des étrangers (1)

Les statistiques que nous venons d'exposer font apparaître l'importance de la main d'oeuvre étrangère dans les industries métallurgiques de la Région Parisienne. En

(1) Nous restituons ici la matière d'une quinzaine d'entretiens menés auprès de chefs d'entreprise ou de directions du personnel.

particulier elles illustrent bien le processus de substitution, décrit plus haut, lui-même corollaire de transformations technologiques et d'une "politique" économique d'ensemble, plus ou moins consciente que nous avons cherché à comprendre. En effet cette "politique" de fait, accompagnée de son discours subjectif, a une incidence particulière sur les attitudes patronales envers les travailleurs étrangers, leur possibilité d'expression et d'intégration dans un système préexistant de relations industrielles.

Ce qui nous est apparu au cours de nos entretiens c'est un décalage important entre une politique de fait et le discours patronal en matière d'emploi des immigrés. Généralement le processus de substitution se déroule ainsi : l'entreprise connaît une phase d'expansion que manifeste l'augmentation du carnet de commandes, si cette expansion est durable il s'en suit une phase de mécanisation de la production dont l'objectif essentiel est de pouvoir répondre à la demande, dans ce cas l'évolution vers un travail moins qualifié entraîne la suppression progressive des ouvriers professionnels de fabrication. L'embauche des étrangers correspond alors à la nécessité de trouver une main d'oeuvre non qualifiée qui acceptera par diverses modalités de permettre un meilleur amortissement du nouvel investissement. Il existe bien des travailleurs français non qualifiés mais ce sont les femmes, qui acceptent mal les horaires portés, les jeunes qui hésitent à envisager un avenir d'O.S. etc... Dans ce cas, l'embauche des étrangers est la résultante de l'environnement économique de l'entreprise, des caractéristiques du marché du travail national et local en région parisienne, et de la politique d'immigration assez massive et peu sélective.

Si ce processus est le plus courant, il n'est pas le seul. D'autres entreprises sont empêchées de procéder à la mécanisation. Ainsi, les câbleries et tréfileries où l'acier subit à la fois des traitements mécaniques et thermiques, ainsi certaines productions comme les ferrail-lages pour le bâtiment où l'absence de standardisation des normes implique de se conformer à des exigences différentes pour chaque commande. Souvent ces entreprises connaissent des conditions de travail assez dures. Le travail n'y est pas monotone mais pénible, et l'usure accélérée de la force de travail y est particulièrement ressentie par les travailleurs nationaux, qui ont par exemple déserté les fonderies depuis de nombreuses années. Ces entreprises, ainsi que d'autres qui continuent d'amortir grâce aux immigrés des équipements très vétustes ou dangereux (cartoucheries, chaudronneries...) n'ont pas adopté une politique de "sur-paiement" de la pénibilité du fait de la possibilité d'employer des immigrés. Il n'est d'ailleurs pas sûr qu'à l'époque cette politique de "prime de risque" aurait été à elle seule efficace. Dans ces deux cas il n'y a pas eu volonté consciente et délibérée de substituer des étrangers aux français, mais en l'absence d'une politique globale de revalorisation du travail qui toucherait à la fois les salaires, les conditions de travail, la promotion, les employeurs se trouvent amenés à embaucher des étrangers. C'est ainsi que même certaines tentatives de décentralisation avec l'espoir d'y recruter une main d'oeuvre d'origine paysanne ont parfois abouti au même résultat (notamment dans le Nord et le long de la vallée de la Seine).

Interrogés sur ce processus, les dirigeants d'entreprise s'en tiennent le plus souvent à la thèse de la désaffectation du travail manuel par les nationaux.

"Les français ne veulent plus faire ces travaux les travailleurs immigrés se présentaient naturellement. Nous avons quelques français qui sont des professionnels qui ont quarante ans de maison. C'est le recrutement de nouveaux travailleurs français qui est difficile. On ne peut plus revenir en arrière", (fabrication de batteries automobiles).

"Nos dernières machines sont complexes, nous avons surtout besoin de main d'oeuvre pour approvisionner les machines. Les français ne veulent plus faire les manoeuvres. Notre production s'est accrue, notre chiffre d'affaires a quintuplé. Nous avons besoin de la main d'oeuvre étrangère et nous la traitons de la même façon. Mais le gouvernement est dépassé par l'immigration clandestine"

"Le problème c'est les jeunes, plus ils vont à l'école, moins ils veulent travailler dans l'industrie. Ils ne restent pas, il y a une désaffection totale. Le chômage ? de la foutaise" (Câblerie).

Ce discours qui n'est ni vrai, ni faux tend essentiellement à donner "bonne conscience" aux employeurs qui rejettent sur l'attitude des travailleurs français et en particulier des jeunes la responsabilité de la substitution. Ainsi, ils ne sont pas contraints de remettre en cause leur politique sociale, encore moins réfléchissent-ils aux solutions nouvelles telles que la restructuration des tâches, la suppression du salaire au rendement etc... qu'imposerait plus probablement une main d'oeuvre nationale jeune et scolarisée, et bien moins "fataliste" que par le passé.

On comprend alors que le patronat de la métallurgie se déclare satisfait des travailleurs immigrés et estime son emploi indispensable. En particulier il croit ouvert devant lui un nouvel "âge d'or" des relations industrielles, d'un style paternaliste "rétro", comme en témoigne l'affectation à la direction du personnel de très nombreux retraités de l'armée, ayant "fait les colonies". Ceux-ci devraient être capables d'encadrer cette main d'oeuvre miraculeuse, certes, mais par trop "exotique" parfois. Ainsi les employeurs ont vu naître des problèmes nouveaux : d'abord celui de la langue, la revendication de congés sans solde ; (pour avoir de vraies vacances) l'importance du turn-over, (l'immigré, caractéristique en cela du comportement des O.S., changeant d'entreprise pour une augmentation minime de salaire).

De même ont-ils eu à faire à des communautés structurées, à des formes de solidarité inconnues et à d'imprévisibles débrayages . C'est ainsi que se développe chez les dirigeants un discours "psychologisant" sur les différentes nationalités, plus ou moins courageuses, intelligentes etc... A travers ce discours on retrouve le plus souvent, cependant, une grande hostilité aux travailleurs nord-africains et notamment algériens, dont nous verrons par ailleurs qu'ils sont les plus combattifs.

"Nous avons des problèmes d'instabilité de la main d'oeuvre, avec les algériens, les africains et les marocains. La mise au courant est plus difficile avec les arabes car ce sont les moins évolués" (accumulateurs).

"Il y a des problèmes avec les algériens pour les retards de retour de vacances" (câblerie)

"Les arabes ont les fêtes religieuses et le Ramadan, et leurs coutumes, des repas sans viande de porc" (armatures préfabriquées pour le béton armé).

"Les nord-africains dans leur ensemble ne sont pas faits pour un travail minutieux...(aciers spéciaux).

"Il y a des problèmes de langue surtout. Mais certains font semblant de ne pas comprendre. Quelques Nord-africains ont tendance à la bagarre surtout avec les algériens qui sont la race la moins sympathique avec leur tendance à être trop avancés. Les marocains et les tunisiens sont plus compréhensifs, plus calmes et plus courageux. Les kabyles, c'est la race blanche algérienne ce sont des types biens" (batteries auto).

"Le problème à part la langue, c'est l'analphabetisme mais surtout le problème du paysage de notre entreprise du français au noir. C'est un problème pour la maîtrise française mais nous les considérons comme une main d'oeuvre normale". (transformation des métaux).

"Les tunisiens sont procéduriers et chicaneurs mais pour la chichailla rien ne vaut les africains noirs" (tréfilerie).

"Il y a vraiment des types de mauvaise foi" (pièces mécanique auto).

"Les marocains sont susceptibles, trop évolués ne veulent pas travailler avec tel ou tel étranger. Il y a des problèmes de langue, d'adaptation mais pas de productivité" (automobile carrosserie).

Nous pourrions, à l'inverse reproduire une longue série d'éloges sur les travailleurs portugais "dociles" et "courageux". Cette pseudo "psychologie des peuples" pourrait n'avoir d'intérêt que pour la confection d'un "dictionnaire des idées reçues", si elle ne révélait pas la pérennité d'une attitude déjà connue de ce patronat que corroborent les attitudes face aux revendications et à l'organisation des travailleurs en général. Mis à part quelques grandes entreprises nationalisées ou filiales de multinationales, les entreprises de la métallurgie parisienne sont dirigées par un patronat traditionnel dans sa pratique des relations industrielles. Il ne renonce au paternalisme et n'accepte de traiter impersonnellement avec un mouvement syndical représentatif et fort que sous la pression des événements (cf plus loin, le rôle de l'année 1968). Ainsi la grande majorité des entreprises n'avaient aucune politique de salaires, de formation, de logement... La représentation des immigrés dans les instances représentatives du personnel est limitée aux obligations légales restrictives alors que les immigrés représentent la grande masse des travailleurs. Il nous a semblé que la possibilité d'emploi massif des immigrés a permis de retarder pour un temps (mais pour un temps seulement) l'évolution d'un groupe dirigeant marqué par une longue expérience passée de refus de la "modernité".

Cette appréciation sera nuancée par les résultats de l'enquête qui permet de distinguer un groupe plus légaliste et impersonnel d'un groupe plus répressif et paternaliste (importance de la C.F.T. dans ce secteur). Cependant l'application de la loi et le jeu de relations industrielles impersonnelles n'a pratiquement jamais été revendiqué comme une politique volontaire mais comme le

résultat d'une évolution extérieure irréversible.

Interrogés sur la façon dont ils envisageaient l'avenir, les dirigeants d'entreprise nous ont d'ailleurs confirmé dans nos impressions sur l'absence d'un projet d'avenir, d'une volonté de transformation dans leur pratique dirigeante. Ils ont exprimé avant tout l'inquiétude de voir se tarir la source de main d'oeuvre étrangère. "L'avenir sera mauvais si l'on stoppe l'entrée des étrangers ou si l'on n'oblige pas les chômeurs professionnels à travailler."

Le plus souvent ils semblent résignés à l'emploi de cette main d'oeuvre et ne voient pas d'autre solution que de continuer sur leur lancée. Depuis, l'apparition de la crise ouverte de notre économie, la participation progressive des travailleurs immigrés aux luttes syndicales, la stabilisation de cette catégorie de travailleurs et l'arrêt de l'introduction de travailleurs étrangers ont modifié, nous le verrons plus loin, la problématique patronale.

III- Quelques éléments sur les rémunérations, la durée du travail, les horaires, les conditions de travail des étrangers (1)

Pour mieux situer le contexte dans lequel s'est déroulé l'enquête, nous avons jugé utile d'ajouter aux statistiques précédentes quelques rappels d'éléments généralement mieux connus, concernant les salaires, le mode de rémunération, les conditions de travail dans les entreprises métallurgiques de la Région Parisienne.

(1) Résultats de l'enquête auprès des employeurs.

1 - Rémunérations

Ce qui caractérise la rémunération dans le secteur étudié c'est son extraordinaire complexité. Il est pratiquement impossible au travailleur immigré de comprendre les bases du calcul de sa paye. Pour les mêmes catégories, il existe des salaires horaires, mensuels et "mensualisés" (1). Dans l'immense majorité des usines prédomine le salaire au rendement et l'étude de poste qui aligne le salaire du travailleur sur la difficulté du travail plus que sur ses qualifications. Les taux horaires sont donc variables, les primes sont extrêmement diverses selon les entreprises et représentent également une part variable du revenu mensuel. Les modes de rémunération au rendement sont eux-mêmes très variés, recours au boni, à des primes, etc... Sur ce plan aucune entreprise ne ressemble à une autre, chaque catégorie à un traitement particulier. Chaque travailleur se voit rémunéré d'une façon différente et pour un même travailleur, sans qu'il y comprenne grand chose la paye varie d'un mois sur l'autre. Cette complexité (dans une grande entreprise les syndicats avaient dénombré près de 80 rubriques) tend à instituer un sentiment d'arbitraire très largement répandu chez les travailleurs immigrés.

A la date de l'enquête le taux horaire des O.S. variait de 5,80 F à 7 F environ et le salaire mensuel de 1200 F à 1700 F.

Le nombre des ouvriers mensualisés allait croissant mais restait inférieur à la moitié des ouvriers. Toutes les entreprises de notre échantillon, sauf une multinationale d'origine américaine, faisaient dépendre une plus ou moins grande partie du salaire du rendement individuel ou collectif.

(1) Horaires mais payés au mois

2 - Durée du travail et horaires

L'horaire hebdomadaire minimum se situait à 42 h.30, le plus élevé à 47 h., la moyenne se situant à 43 h.30. L'horaire dominant est déterminé par la rotation en équipe, principalement 2 x 9. Une assez grande partie des salariés travaillent cependant en "normale". Une petite partie seulement travaille de nuit là où il faut maintenir une activité continue.

Il n'existe pas en matière d'horaire de différence entre les français et les étrangers. L'adoption d'un horaire "poste" type 2 x 9 correspond à la phase de mécanisation d'un certain nombre d'entreprises, qui a suscité l'emploi massif d'étrangers (cf. plus loin). Le maintien d'un horaire normal est le fait d'entreprises n'ayant pas entrepris ce processus, ou de secteurs particuliers de grandes entreprises, notamment l'outillage. Dans tous les cas, sauf ce dernier où se concentrent des ouvriers professionnels de fabrication, les ouvriers professionnels d'entretien (par ex. électriciens et mécaniciens capables de dépanner la chaîne) et la maîtrise ont les mêmes horaires que l'ensemble des travailleurs composant les équipes.

3 - Les conditions de travail (1)

Sur le plan des conditions de travail, le secteur étudié, (métallurgie parisienne avec effectifs importants d'immigrés), n'est pas homogène. Les entreprises employant des immigrés sont de taille, et de technologie diverses. Anciennes dans leur ensemble, on peut du point de vue des conditions de travail, cerner des situations qui dépendent essentiellement de la technologie et de la

(1) Nous avons visité une vingtaine d'entreprises.

vétusté des équipements. Nous avons d'un côté les entreprises ou secteurs d'entreprises qui rappellent le dix neuvième siècle, avec leur cour pavée, leur mur d'enceinte et les hautes cheminées de brique. Dans ces entreprises on a généralement surentassés les immigrés dont la présence permet de répondre aux commandes sans nouvel investissement sur place. On y décèle très vite un manque d'hygiène, de lumière, et les dangers de l'entassement. A l'opposé, on trouve les gigantesques halls, dont le bruit est fracassant, du secteur mécanisé où les chaînes ont remplacé les postes individuels. Dans les deux cas les bâtiments ne semblent pas avoir été conçus pour l'activité intense qui s'y déroule. Les cableries et tréfileries sont parmi les entreprises où l'insalubrité semble la plus grande, car elles combinent des traitements chimiques, thermiques et mécaniques. Les forges et les fonderies restent évidemment un des secteurs les plus impressionnants par la chaleur qui y règne (1). Ces "impressions" ne décrivent pas de manière complète les conditions de travail. Tel n'était pas notre objet. Nous avons surtout cherché, ici, à montrer les caractéristiques les plus frappantes, que l'on peut résumer ainsi : dans la métallurgie parisienne à technologie ne nécessitant pas l'emploi d'une main d'oeuvre qualifiée, les travailleurs étrangers, majoritaires, travaillent longtemps, à un rythme très soutenu (cf. plus loin) dans des conditions assez pénibles ou monotones, ils peuvent, au prix d'une usure accélérée de leur force de travail, grâce à la rémunération au rendement et à l'existence de primes diverses obtenir un salaire mensuel maximum de 1700 F qui, à

 (1) Tout ce que nous avons pu constater et entendre confirme les témoignages de J.P.Dumont, D.Mothé ou M.R. Pineau sur les O.S.

J.P.Dumont. La fin des O.S. ? Mercure de France
 D.Mothé les O.S. éd. du Cerf.

M.R.Pineau les O.S. éditions Sociales

la date de l'enquête, les plaçaient un peu au dessus des "O.S." du tertiaire : commis, magasinier, mécanographe... Mais un peu au dessous des ouvriers du bâtiment (1). La grande particularité de cette situation semble être sa permanence. Seuls quelques "privilégiés" ayant accumulé pendant de longues années de "bons et loyaux services" se voient récompensés par une classification de professionnel (souvent "maison" et seulement valable dans l'entreprise : P.I.F...), une responsabilité de petit encadrement et l'attribution d'un logement.

Leur exemple est toujours cité, comme s'il pouvait équilibrer le destin de la grande masse restée O.S. même et surtout quand cette dernière se montre active dans la recherche d'une amélioration immédiate de son sort, en changeant d'entreprise, ou en s'organisant sur le plan syndical.

IV - La conduite de l'enquête

Les entretiens ont été recueillis au cours de l'année 1972 par deux enquêteurs, un collaborateur vacataire et moi-même. Il nous a semblé important, avant de présenter nos résultats d'explicitier la pratique de collecte qui a été la nôtre dans la mesure où elle comporte certains enseignements qui peuvent être utiles à d'autres chercheurs qui s'intéresseraient à des domaines analogues.

Le canal utilisé pour aboutir à la section syndicale d'entreprise a été celui des syndicats eux-mêmes.

 (1) cf. Butaud (J.P.) Le logement des immigrés en France, Documents d'information et de gestion du C.N.R.O., n° spécial 25, décembre 1973.

Notre démarche s'est effectuée du "sommet" à la "base". En premier lieu les confédérations, essentiellement C.G.T et C.F.D.T., se sont déclarées intéressées (voire à leur façon, partie prenante de cette étude) et nous ont ouvert les portes de leur union départementale et de leurs fédérations, nous garantissant d'une introduction sans laquelle ce type d'étude est impossible.

Après une série d'entretiens avec les responsables fédéraux, et départementaux, nous avons pris contact avec les unions locales et les syndicats des métaux au niveau local, c'est ensuite seulement, et chaque fois soutenus par le niveau "supérieur" que nous avons pris contact avec les militants d'entreprises. Ceux-ci se sont désignés eux-mêmes, car nous nous sommes volontairement abstenus de spécifier qui nous voulions voir (militants immigrés, délégués du personnel, etc...) Nous pensions ainsi que le profil des militants que nous verrions serait en quelque sorte un premier résultat d'enquête.

Il nous a fallu négocier parfois les coordonnées de militants jugés inintéressants, voire problématiques. L'argument décisif utilisé dans ces cas a été que la confédération était soucieuse d'avoir une image fidèle de l'activité syndicale plutôt que des illusions rassurantes. Certains de ces militants se sont parfois dérobés de façon telle qu'il a été impossible de les rencontrer.

Deux problèmes se sont posés : l'inexistence de F.O., et l'attitude à avoir envers la C.F.T. En ce qui concerne la C.F.T., nous n'avons pas mené d'enquête auprès de ses militants pour plusieurs raisons. Le problème initial était de savoir si nous devions la considérer comme un syndicat, la C.F.T. n'étant pas reconnue officiellement comme tel au niveau national. Alors même que nous

allions trancher positivement et interviewer ses militants (la filière pour les atteindre passant toujours par la direction d'entreprise), il s'est avéré que ceux-ci refuseraient de nous rencontrer, répugnant à priori à ce type de contact.

Quant à F.O., elle n'était jamais présente dans l'entreprise en tant que section et il a semblé trop coûteux en temps d'entamer la prospection de militants ou de syndiqués isolés

Le faible nombre d'entretiens avec la C.F.D.T. reflète d'abord la faiblesse de l'implantation de ce syndicat dans la métallurgie "non qualifiée", mais surtout il manifeste l'autonomie de chaque section syndicale qui ne se sent pas engagée par une pression du syndicat pour recevoir un enquêteur. Certains de ces militants par ailleurs fortement engagés dans des actions avec les immigrés expriment parfois, à travers ce refus, un refus du monde universitaire, méprisé pour son inutilité dans une problématique de lutte de classe.

Nous avons donc été perçu de façon un peu ambiguë, à la fois comme venant de l'intérieur et de l'extérieur. Le meilleur terme serait celui "d'expert pour le syndicat". Il nous semble que cette ambiguïté n'a pas desservi la qualité des entretiens. L'aspect "de l'intérieur" a permis de surmonter les obstacles de méfiance et d'éviter certains stéréotypes, habituellement destinés à l'extérieur. On nous a même parfois investi de la mission d'aller dire "à ceux d'en haut" ce qui semblait n'y être pas entendu. L'aspect "expert" a permis d'obtenir un effort soutenu de précision et d'objectivité dans les réponses, le militant ayant en général compris que son entretien serait confronté à d'autres. De plus, nous pensons

avoir ainsi atteint une certaine liberté de ton, dans la mesure où nous incitions les militants à la réflexion, et où l'entretien mettait provisoirement les préoccupations d'action entre parenthèses.

Il faut également souligner la longueur de ce type d'enquête et la difficulté de la collecte de données un tant soit peu approfondies auprès de militants d'entreprise. Les horaires de la métallurgie, les difficultés d'accès aux entreprises de banlieue, la surcharge de travail des militants rendent très aléatoire l'établissement d'un planning d'enquête rigoureux et "serré".

De plus l'acuité du sujet des problèmes qu'il pose au militant favorise la mémoire à "éclipse" qui fait oublier le rendez-vous, et naître l'espoir inconscient que nous abandonnerons par lassitude.

Malgré ces limites le chiffre de 54 observations -en égard au nombre total d'établissements métallurgiques en région parisienne réunissant tous les critères : au moins 100 salariées, au moins 20% d'étrangers, syndicalisme, autre que C.F.T. implanté- semble représenter entre le tiers et le quart des entreprises concernées.

Les entreprises absentes sont essentiellement de très petits établissements et des entreprises où le syndicalisme est particulièrement faible.

Nous avons parallèlement à l'enquête auprès des militants, cherché à recueillir directement auprès des directions d'entreprise, des données sur la politique patronale envers les travailleurs immigrés. Ces entretiens, quand ils ont pu avoir lieu se sont révélés très instructifs. Il faut noter cependant la répugnance des directions

du personnel à répondre aux enquêtes sociologiques et a fortiori leur méfiance à communiquer certaines données précises. Ces entretiens ont permis surtout de cerner un discours nationalisateur sur les pratiques patronales (cf. plus haut). Il est important de dire également à quel point l'entreprise est considérée comme un bien privé. Quasiment propriétaire de ses informations et de ses travailleurs, les directions envoient au sociologue une image de lui-même qui l'apparente à un gêneur, quelque peu parasite, qui ne peut rien "comprendre" au monde de la production. Cet aspect, très traditionnel du patronat de la métallurgie s'est d'ailleurs retrouvé dans un grand nombre de domaines.

Nous avons ainsi recueilli une quinzaine d'entretiens auprès des directions d'entreprise, et sans aboutir au parallélisme souhaité au départ (un entretien patronal/un entretien syndical par établissement) nous avons pu obtenir suffisamment de matière pour en entreprendre une analyse qualitative.

L'enquête s'est arrêtée au moment où l'obtention d'un rendez-vous supplémentaire représentait un délai incompatible avec les exigences du traitement des données et où le climat se modifiait : notamment les manifestations de racisme de l'été 1973, la création du mouvement des travailleurs arabes et l'inquiétude croissante des travailleurs nord-africains déplaçait les préoccupations habituelles des sections syndicales sur ces derniers.

Certains défauts de ce travail ne nous sont apparus qu'après que l'enquête ait été terminée. Le caractère fortement représentatif de notre échantillon nous amenait à priori à envisager essentiellement un traitement

quantitatif et statistique des données. En fait, la relative faiblesse du nombre absolu des entretiens rendait difficile ce traitement extensif. Ce n'est que lorsque nous avons constaté ce paradoxe que nous avons choisi d'approfondir l'étude de certains cas parmi les plus intéressants.

V - Les établissements observés

Nous avons, au terme de notre enquête décidé de traiter 54 entretiens représentant 50 établissements(1). Le chiffre plus élevé d'entretiens correspond aux établissements où nous avons rencontré plusieurs syndicats de la même entreprise, en fait la C.G.T. et la C.F.D.T.

Les 50 établissements observés se répartissent ainsi :

Origine départementale

Hauts de seine	18	19 entretiens
Saine Saint-Denis	12	12 entretiens
Val de Marne	9	9 entretiens
Val d'Oise	6	6 entretiens
Yvelines	3	4 entretiens
Paris	2	4 entretiens
	<u>50</u>	<u>54</u>

Cette répartition rappelons-le, n'est pas représentative de l'ensemble des effectifs étrangers employés dans ces départements, mais seulement de ceux qui travaillent dans des grandes entreprises où existe une implantation syndicale.

-
- (1) Nous avons éliminé quelques entretiens trop incomplets. La grande entreprise automobile où nous avons mené la pré-enquête n'a pas été incluse dans le traitement statistique, mais nous nous y référons pour l'analyse qualitative.

Ainsi, Paris est nettement sous représenté dans notre échantillon, car à l'exception d'une grande entreprise automobile que nous avons inclus, la main d'oeuvre étrangère se trouve éparpillée dans de petits établissements où les syndicats sont absents ou trop faiblement implantés pour que leur repérage soit possible.

Répartition par secteurs d'activité

Le secteur automobile et cycles (code INSEE n°26) représente à lui seul, 21 établissements, qui n'ont d'ailleurs pas d'autre unité que de concourir à la fabrication de véhicules quelle que soit la technologie et la nature exacte de leur production (une des usines de l'échantillon ne met en oeuvre que des matières plastiques car elle ne produit que des volants). Viennent ensuite trois groupes sensiblement égaux :

Constructions électriques et électroniques

(code INSEE : 20)	7
--------------------	---

Fonderies, grosses chaudronneries

(code INSEE : 23)	6
-------------------	---

Articles métalliques divers

(code INSEE : 28)	6
-------------------	---

Il faut souligner que ces classifications ont aussi une grande part d'arbitraire, certaines entreprises relevant de plusieurs secteurs, ou bien étant artificiellement réunies comme la production radio-télé et les câbleries pourvu qu'il s'agisse de câbles électriques.

Il nous a paru plus intéressant de classer nos établissements par la nature de leur technologie (1).

(1) Cette classification est une approximation. Il aurait fallu pour être plus précis connaître exactement les effectifs par ateliers ce qui n'était pas toujours possible.

Nous avons abouti à la classification suivante :

1 - Prédominance du <u>travail qualifié</u>	9
2 - Prédominance du <u>travail non qualifié</u>	41
dont prédominance des postes individuels	17
prédominance des chaînes	11
mélange à peu près égal des postes	
et des chaînes	13
	<hr/>
	50

Comme nous nous y attendions les établissements observés se caractérisent par l'emploi d'une main d'oeuvre peu qualifiée, liée le plus souvent à la mécanisation, qu'elle s'effectue sur des chaînes ou des postes individuels ou sur les deux ensemble.

Une recherche sur l'autonomie ouvrière aurait pu mener plus loin l'étude des chaînes et des postes et notamment celle des cas intermédiaires de l'intégration des postes "en ligne" avec Stock-tampons, la chaîne impliquant un rendement collectif alors que le salaire des travailleurs sur poste est calculé sur la base du rendement individuel. Notre objectif étant plutôt de rechercher l'état de la division du travail entre français et étrangers nous nous en sommes tenus aux classifications décrites plus haut.

Répartition des établissements par taille

- de 100 salariées	5
de 101 à 250	11
de 250 à 500	6
de 501 à 1000	7
de 1000 à 2000	10
de 2001 à 5000	6
+ de 5000	4
N.R.	1

La répartition se caractérise par un équilibre relatif entre les catégories. Le choix de l'unité : l'établissement, qui ne recouvre pas l'entreprise et qui est de taille variable, sous représente les grandes entreprises qui ne comptent que pour un, au même titre que les petits.

L'implantation et l'influence des syndicats

C.G.T. seule	25
C.F.D.T. seule	1
C.G.T. - C.F.D.T.	5
C.G.T. - C.F.T.	4
C.G.T. - C.F.D.T. - F.O.	4
C.G.T. - C.F.D.T. - F.O. - C.F.T.	6
C.G.T. - C.F.T.C.	2
C.G.T. - C.F.D.T. - C.F.T.	1
C.G.T. - C.F.D.T. - C.F.T.C. - F.O.	<u>2</u>
	50

Ce qui caractérise cette répartition, c'est d'abord l'importance de l'implantation de la C.G.T. Elle est seule implantée dans plus de la moitié des entreprises, notamment les petites et les moyennes. C'est également l'importance relative de la C.F.T. implantée dans 11 entreprises parmi les plus grandes (il existe dans les Yvelines une grande entreprise de véhicules où la C.F.T. règne sans concurrence et qu'il a été impossible d'approcher). La C.F.D.T., même quand elle est présente, a une implantation assez faible, hormis quelques exceptions significatives où elle joue un rôle dominant.

L'influence des différents syndicats (1)

Cette influence a été classée à l'aide des résultats aux dernières élections professionnelles. La classification se résume ainsi :

- C.G.T. majoritaire ou en tête	40
- C.F.D.T. majoritaire ou en tête/ C.G.T. minoritaire	1
- C.F.T. majoritaire ou en tête/ C.G.T. minoritaire	7
- C.G.T. seule et minoritaire	2

L'influence des syndicats montre également l'importance de la C.G.T. et confirme les tendances décelées dans l'étude de l'implantation syndicale.

L'analyse des élections professionnelles confirme des phénomènes déjà connus tels que l'écart entre le nombre de travailleurs qui votent et font confiance aux organisations syndicales et le nombre de travailleurs organisés.

VI - Les militants

Si nous avons décidé de retenir 54 entretiens, nous avons (sans compter la pré-enquête de 15 interview) au total, interrogé ou entendu, seuls ou en groupes 85 personnes environ, dont 72 militants d'entreprise. Le décalage entre le chiffre de 72 et celui de 54 est le fait d'interviews de groupe qui ont accompagné ou coïncidé avec l'interview principale, qui a été seule retenue.

(1) Par majoritaire nous entendons, quand un syndicat est seul présent, qu'il obtient plus de 50% des suffrages exprimés. Par minoritaire nous entendons qu'il a obtenu moins de 50%.

Comme nous l'avons dit ci-dessus ce sont les organisations syndicales elles-mêmes qui ont "choisi" celui qui serait interviewé. Ainsi les organisations syndicales nous ont-elles conduit les plus souvent à :

1 militant C.G.T.	49/54
responsable du coresponsable	
de son syndicat	41
cumulant au moins deux mandats	36
ayant des responsabilités syndi- cales à un niveau supérieur (UL, UD, région confédération)	34
présent dans son entreprise dès avant 1968	38
ayant adhéré au syndicat avant 1968	32
ayant pris des responsabilités syndicales en 1968 et depuis	37
ouvrier professionnel	34
homme	49
entre 21 et 40 ans	29
pour + de 41 ans	24
français	45

Ce profil est d'une certaine façon très classique. Il appelle cependant deux remarques. D'abord le rôle du mouvement revendicatif de 1968 ou de nouveaux militants ont pris des responsabilités (corrélatives à la législation de la section syndicale d'entreprise). Ensuite il faut noter le faible nombre d'étrangers interviewés. Il est clair que nous aurions pu rencontrer dans un deuxième temps des délégués du personnel étrangers, mais dans un deuxième temps seulement. Nous avons donc eu le plus souvent affaire au responsable, au leader syndical dans l'entreprise, polyvalent et investi des relations extérieures

du syndicat, connu et reconnu par l'instance locale ou départementale, "l'homme orchestre". Ces caractéristiques se sont retrouvées dans l'interview avec certaines difficultés à répondre à des questions soit très précises telles que le volume et la répartition de la propagande en langue maternelle, soit trop spécifiquement liées aux problèmes globaux posés par l'immigration (1). En tout état de cause, il n'y a pas le plus souvent, de "spécialiste" de l'immigration, ni français, ni immigré.

(1) Nous demandions aux militants de reformuler les positions confédérales sur l'introduction des travailleurs étrangers en France.

CHAPITRE VI. L'ACTIVITE SYNDICALE

L'EVALUATION DE LA PRATIQUE SYNDICALE AVEC
ET ENVERS LES TRAVAILLEURS IMMIGRES

Au cours de la pré-enquête l'activité syndicale en direction des travailleurs immigrés a été spontanément décrite par les militants, en terme de plus ou moins grande difficulté. Sollicités de s'exprimer le plus librement possible, le discours militant s'est organisé autour des obstacles à la pratique et des conditions à réunir pour les surmonter. Ainsi avons-nous pu dégager la matière des questions-clefs qui permettraient l'évaluation de la pratique syndicale. En premier lieu, nous avons été amené à distinguer la pratique elle-même du discours sur cette pratique.

Comme il est d'usage dans une enquête par questionnaire nous avons surtout posé des questions de fait(1) pour évaluer la pratique syndicale et avons réservé des questions ouvertes pour analyser l'expression subjective concernant les obstacles à cette pratique (2).

Pour l'essentiel, dans la pré-enquête, l'activité syndicale n'était pas décrite. Pour le militant, la nature de son activité est si évidente qu'elle ne mérite pas d'être décrite dans ses différentes dimensions. Or il nous fallait des critères permettant de décrire et d'évaluer la pratique syndicale avec et envers les travailleurs immigrés. Nous avons commencé par opérer deux choix :

a) nous avons limité l'enquête à l'activité syndicale spécifique concernant les immigrés. Nous avons

(1) cf. questions n° 39 à 48

(2) cf. question 49, chapitre X.

centré les entretiens sur ce problème sans souci préalable d'évaluer la pratique générale ou concernant d'autres problèmes ou d'autres catégories.

Ce choix a des justifications pratiques (longueur des entretiens) mais surtout méthodologiques. Nous n'avions pas comme but de comparer l'activité du syndicat envers les immigrés avec l'activité en direction d'autres catégories. De plus à la date de l'enquête aucun travail empirique n'avait permis de délimiter ce que pouvait être cette action en direction de l'immigration. Le caractère exploratoire de notre étude supposait qu'on s'y attache. L'un des intérêts de cette enquête se trouvait donc dans l'essai de description détaillée de cette activité et dans l'ouverture d'un débat sur la nature des indicateurs à retenir.

b - Nous avons évacué dans un premier temps la problématique des lignes, des "styles" d'action. Le problème était complexe. Les questions qu'il a fallu résoudre étaient les suivantes :

- existe-t-il au niveau local plusieurs façons d'engager une pratique syndicale qui concerne et y fasse participer les travailleurs immigrés ?

- ces modalités constituent-elles des lignes d'action différentes, des styles de travail variables selon l'appartenance confédérale ou la situation de l'organisation syndicale dans l'entreprise ?

Il est courant dans ce domaine d'effectuer des comparaisons entre le style de la C.G.T. et de la C.F.D.T. ou bien d'opposer le mode d'action propre aux syndicats à celui qu'engagent des comités d'action ou de soutien. Outre le fait que ces comparaisons n'ont jamais été clairement définies, et constituent en fait des appréciations

sur telle ou telle forme de mouvement à un moment donné (grèves de la faim, ou grèves de loyer...) c'est finalement pour une raison beaucoup plus fondamentale que nous avons été amené à ne pas définir, à priori, des pratiques différentes dans leur contenu. Au terme de la pré-enquête en effet, il a semblé que le problème essentiel se pose à un niveau plus "élémentaire". En fait, la question qui se pose avant toute autre est celle de l'existence d'une activité voire d'une préoccupation de l'organisation syndicale de comprendre les travailleurs immigrés dans le schéma général de l'action revendicative et de l'organisation syndicale. C'est seulement après qu'une telle pratique ait été engagée que l'organisation entame, souvent sous l'influence des militants immigrés qui y ont alors pris leur place, une réflexion sur le sens de sa pratique, de ses méthodes, etc... Les résultats ont d'ailleurs montré que c'est seulement dans une des plus grandes entreprises de notre échantillon, caractérisée par une activité syndicale intense que ces problèmes ont été clairement exposés par les militants. Ailleurs, le problème était celui de l'existence même d'une telle activité.

Enfin il faut remarquer que là où les travailleurs immigrés sont très nombreux, l'action envers cette catégorie peut parfois se confondre avec l'action envers l'ensemble des O.S., et devenir l'activité syndicale elle-même.

Nous avons donc été amenés, non pas à ignorer le problème du contenu de l'activité syndicale, mais à ne pas l'inclure au départ dans le plan d'analyse.

Nous avons plutôt recherché les différentes dimensions de l'activité syndicale et avons retenu une certaine batterie d'indicateurs qui ont été regroupés en deux rubriques :

I - Les efforts de la section syndicale

II - Les résultats.

Cette distinction est évidemment arbitraire : certains efforts comme la diffusion de la presse en langue maternelle ou l'existence de commissions peuvent déjà être considérés comme des résultats. Elle a l'intérêt d'opérer un classement dont la logique est aisément reconnue par les militants. Dans un premier temps la section locale engage ses forces dans le but d'informer, de faire participer les travailleurs étrangers aux luttes de les organiser dans le mouvement syndical. Ces efforts sont de différents types qui peuvent se réduire à trois :

- Efforts d'organisation, efforts de propagande animation culturelle et aide sociale.

Ces trois dimensions, qui seront développées dans le cours du chapitre, sont-elles liées entre elles et selon quel schéma ? Rien au départ de notre travail, ne nous permettrait de l'imaginer.

De la même façon nous avons retenu quelques grandes dimensions de la pratique syndicale que nous avons réunies sous la dénomination de "résultats", ceux-ci ayant bien sûr un caractère provisoire et pouvant servir à de nouveaux développements de l'action syndicale.

Ces "résultats" ont été classés également sous trois rubriques :

- résultats revendicatifs
- institutionnalisation de la présence des immigrés dans l'entreprise
- participation des immigrés aux luttes et à l'organisation syndicale.

Nous ne pouvions pas plus préjuger des rapports existants entre ces dimensions. Rien dans la connaissance préalable de l'action syndicale ne pouvait nous fournir d'hypothèses précises. Seule l'autonomie relative de ces différents aspects pouvait être supposée.

Quant aux relations liant les efforts et les résultats, nous pensions qu'il fallait les supposer mais sans pour autant imaginer une relation mécanique de cause à effet.

Les conséquences de la mise en place de structures spécifiques de l'effort de propagande en langues maternelle, de l'action entreprise dans le domaine des oeuvres sociales et culturelles sur les succès revendicatifs, l'affirmation de la présence des immigrés ou leur participation aux luttes et à l'organisation syndicale seront ainsi évoquées en conclusion de ce chapitre, plus comme des pistes de recherche que comme des liaisons définitivement établies.

I - Les efforts de la section syndicale

Les résultats de l'enquête ont montré que les efforts de la section syndicale pouvaient bien être organisés autour des trois pôles retenus, qui se sont révélés hétérogènes et qui entretiennent des liens complexes.

A - Les efforts organisationnels

Le premier témoignage concret de l'attention portée par une section syndicale aux problèmes spécifiques de l'immigration est souvent la désignation d'un responsable ou d'une commission ad hoc. Une étape supplémentaire est accomplie quand il est possible de constituer un groupe

de langue (1), attaché non plus aux immigrés dans leur ensemble mais à chacune des nationalités. Au cours de notre enquête nous avons pu constater que le terme de "groupe de langue" familier au niveau des confédérations ou des fédérations ne l'est plus au niveau local. Cette remarque s'explique par le faible nombre d'entreprises ou existe, à proprement parler un ou plusieurs groupes de langue. Sur 9 entreprises dans ce cas, 4 seulement disposent de groupes de langue au niveau de l'entreprise. (Pour les autres, ces groupes fonctionnent à l'échelon de l'union locale). Ces entreprises ont deux caractéristiques, elles sont grandes et elles bénéficient d'une politique patronale relativement neutre.

En tout état de cause dans plus de la moitié des entreprises n'existent ni groupe de langue, ni de commissions immigrés. Sur les 15 sections faisant état d'une commission leur permettant une activité envers les immigrés, 12 se situent au niveau local ou départemental.

L'existence d'un responsable à l'immigration est beaucoup plus répandue. On dénombre 20 responsables au niveau de l'entreprise elle-même, plus 19 à un échelon local ou départemental. (ces responsables sont français d'origine dans 11 cas seulement). Ainsi il semble que le processus de mise en place de structures spécifiques s'amorce dans un premier temps par la désignation d'un responsable, chargé de mettre en place les collectifs nécessaires. Deux grands problèmes sont posés par la mise en place de ces structures.

1 - Le choix du niveau privilégié où faire porter l'effort d'organisation : section syndicale d'entreprise, syndicat d'entreprise, ou syndicat des métaux de -----

(1) Groupe de langue : structure consultative auprès des instances exécutives du syndicat, composée de français et d'étrangers, centré sur un groupe national.

la localité, union locale inter-professionnelle, U.S.T.M. (union de syndicats des travailleurs de la métallurgie) départementale. Union départementale interprofessionnelle).

Le niveau retenu varie, essentiellement en fonction de la taille des entreprises. Pour les petites entreprises le niveau de l'union locale ou du syndicat local des métaux apparaît stratégique. Dès que les entreprises atteignent une certaine importance les militants s'attachent à développer leurs activités au niveau de l'entreprise et créent un contact direct avec les U.S.T.M., uniquement centrées sur la métallurgie au niveau départemental. Cet échelon qui n'existe de fait qu'à la C.G.T. est doté d'un permanent au moins. Dans les Hauts de Seine il existe même un permanent responsable des problèmes de l'immigration pour l'ensemble du département. La stratégie confédérale qui vise à la création de structures spécifiques au niveau le plus "proche" des travailleurs, se heurte ainsi souvent à l'obstacle de la taille des entreprises.

2 - Le dynamisme de ces structures n'est pas acquis d'avance. Il est toujours facile de créer des instances nouvelles "sur le papier", autre chose est de leur donner vie et efficacité. En ce domaine les militants s'accordent pour dire que l'activité de ces commissions est le plus souvent, cyclique. La vie de ces commissions se heurte nous le verrons plus loin, aux mêmes obstacles que la vie de la section syndicale dans son ensemble. Il est en particulier, très difficile de réunir les adhérents hors du temps de travail. Cette difficulté aboutit à faire reposer la continuité du mouvement syndical sur un petit nombre de militants et c'est également ce qui se produit dans le cas des "commissions immigration" ou des "groupes de langue".

Leur utilité apparaît lors d'occasions précises : événements dans le pays d'origine nécessitant la diffusion d'informations et d'analyses, création d'un cours d'alphabetisation, ou plus simplement existence de mouvements revendicatifs. Dans ces périodes les militants de différentes nationalités ayant été, par l'intermédiaire des commissions, intégrés au noyau militant, jouent le rôle de relais entre l'organisation syndicale et la grande masse des travailleurs. Alors apparaissent parfois les conséquences de l'absence de vie continue des structures spécifiques telles que la prise de conscience d'un "manque de sensibilité" aux problèmes de telle ou telle nationalité ou atelier....

A l'inverse , les entreprises disposant de commissions vivantes, intègrent plus facilement les étrangers à l'activité syndicale et notamment y découvrent de futurs délégués du personnel, élus qui représentent un pivot essentiel dans l'insertion de leurs compatriotes dans le mouvement syndical.

En combinant les réponses aux questions portant sur les efforts d'organisation du syndicat nous avons abouti à la constitution de deux groupes. Le premier, dit de "faible effort organisationnel" regroupe 19 sections syndicales. Le second dit "d'effort organisationnel significatif" regroupe 28 sections.

Ces chiffres ont le défaut de la photographie : ils figent en réalité en mouvement, mouvement d'accroissement des efforts organisationnels (cf. les réponses à la question sur le programme de travail à venir). Ils ont le mérite de donner une évaluation sur une réalité souvent malmenée parce que mal connue.

B - Les efforts de propagande

Une autre indication sur la volonté d'une section syndicale d'entrer en contact avec la fraction immigrée de sa "base" est fournie par l'effort qu'elle consent en matière de propagande en langue maternelle. Tous les militants s'accordent à reconnaître à la diffusion d'une presse ou de tracts en langue maternelle une efficacité à la fois pratique et symbolique. Il apparaît ainsi que malgré un fort taux d'analphabétisme, les travailleurs étrangers sont très sensibles à l'effort fait en leur direction. Le tract qu'on ne peut lire soi-même sera lu par un compatriote. De la même façon certains travailleurs qui lisent le français estiment positif de recevoir un tract rédigé dans leur langue d'origine, c'est le cas notamment des travailleurs maghrébins.

Les réponses aux questions portant sur la diffusion de la presse et des tracts en langues maternelles sont marqués par un fort taux d'imprécision.

Ceci tient d'une part au fait que la diffusion de la presse confédérale est de la responsabilité simultanée du responsable à l'immigration et du responsable à la propagande (spécialement à la C.G.T. où il existe des responsables de la diffusion de la Vie Ouvrière, hebdomadaire), d'autre part au fait que le secteur de la diffusion de la presse en langues maternelles semblait être à l'époque assez désorganisé. En particulier si la presse confédérale en langues (représentée notamment à la C.G.T. par cinq mensuels), était en principe payante, dans la pratique ces journaux étaient le plus souvent distribués, avec plus ou moins de retard et dans des proportions variables. L'absence de comptabilité financière entraînait une impossibilité de contrôle sur les décalages entre

tirages et destination effective. Elle avait également pour conséquence l'absence de "feed-back" et d'appréciations de la part des immigrés. Depuis, la C.G.T. a entièrement bouleversé ce secteur de propagande selon 3 axes : une meilleure qualité du contenu , un plus grand nombre de nationalités touchées, un meilleur équilibre financier et l'élimination des gaspillages. La C.F.D.T. quant à elle n'avait que des publications irrégulières et limitées essentiellement aux espagnols et aux portugais. Un journal en arabe était en cours d'élaboration. Nous avons pu évaluer ainsi le volume de la diffusion de la presse.

nulle	9
diffusion mais pas information sur le volume susceptible d'être fourni au cours de l'enquête	12
faible, irrégulière, rare	14
importante (plus de la moitié des effectifs immigrés)	19

La presse en langues connaissait donc une diffusion assez problématique. Quand la presse était diffusée et que les militants étaient en mesure de fournir la répartition numérique des différents titres selon les nationalités celle-ci suivait grosso-modo la répartition des nationalités dans l'entreprise.

Répartition de la presse en langue maternelle selon les nationalités (1)

- non réponse + manque d'information 16

(1) par typique nous entendons que la répartition des journaux en langue maternelle suit à peu près celle des nationalités présentes dans l'établissement ; par atypique nous entendons le contraire."Par exemple si les maghrébins qui représentent 60%des immigrés reçoivent 20% des journaux alors que les espagnols qui sont 20% en reçoivent 80%."

- atypique	7
- typique	31

L'importance relative de cette bonne répartition (dite typique) tient à la confusion entre les commandes (nombre de journaux commandés à la confédération par nationalité) et la diffusion. Néanmoins dans la mesure où nous savons que ces journaux sont distribués et non vendus nous pouvons penser qu'ils arrivent, même avec retard, à destination.

- Les tracts en langues maternelles

La difficulté de fournir aux travailleurs immigrés des tracts dans leur langue a été signalée de nombreuses fois par les militants notamment par ceux des petites entreprises. Surtout quand il s'agit de tracts d'actualité devant être composé rapidement, les sections manquent de traducteurs, voire de machines à écrire avec touches en arabe. C'est pourquoi elles s'en tiennent parfois à traduire les tracts jugés les plus importants, comme ceux qui précèdent les élections professionnelles ou à diffuser ceux que la confédération ou l'instance départementale imprime spécialement. Seules quelques grandes entreprises envisagent de ne plus "traduire" mais de s'adresser directement aux immigrés en confiant la rédaction du tract à un militant étranger.

La diffusion exacte des tracts en langues est elle aussi assez mal connue mais ceci s'avère vrai pour l'ensemble des tracts, quel que soit leurs destinataires. Rares sont, en effet, les sections syndicales qui maîtrisent cette diffusion. Les archives sont rares et les statistiques nulles. Ainsi il est souvent difficile de démêler l'origine des tracts (tracts rédigés par la section,

l'union locale, la fédération, la confédération...) et nous avons dû renoncer à ce dénombrement. Nous avons abouti à une évaluation un peu grossière mais qui permet cependant quelques constatations :

Diffusion des tracts en langues maternelles

- nulle	4
- diffusion très rare ou rare, limitée à des occasions spéciales	23
- assez souvent mais moins souvent que les tracts en français (tout ne peut être traduit rapidement)	15
- autant ou plus que des tracts en français	7
- manque d'information	5

On voit que l'effort de diffusion de tracts en langue maternelle, n'est pas immédiatement couronné de succès puisque dans près de la moitié des entreprises on qualifie cette diffusion de rare ou de très rare. Comme pour la presse cependant quand une telle diffusion existe et que les militants connaissent la répartition des tracts selon les nationalités, celui-ci est adéquate.

Il n'est d'ailleurs pas douteux que, grosso modo, les sections tentent d'ajuster leurs tirages de tracts à l'importance relative des nationalités. Cette démarche peut d'ailleurs être menée à bien quand il s'agit de tracts jugés importants, dont la confection peut être confiée à un niveau supérieur,

quand il n'y a pas d'urgence, que le contenu intéresse l'ensemble de l'entreprise et que cette opération ne se renouvelle pas trop souvent. Ainsi nous estimons que tous les immigrés reçoivent (1) un tract pour les élections des délégués du personnel où celle du comité d'entreprise, ainsi que des tracts généraux édités par les fédérations ou les confédérations sur l'intérêt de se syndiquer, de voter etc... Par contre les étrangers sont souvent privés de tracts d'actualité, rédigés rapidement, n'intéressant qu'une catégorie du personnel, ou sur un problème ponctuel. Il existe, de plus, en matière de diffusion des tracts, des problèmes spécifiques de distribution. Souvent cette distribution ne peut s'effectuer dans l'entreprise, ni être personnalisée. C'est ainsi que le coût financier de la propagande en langue maternelle s'accroît considérablement quand il faut substituer au tract, une sorte de dépliant en 4, 5 ou 6 langues. Ces dépliants permettent de limiter le nombre de diffuseurs, et de toucher l'ensemble des travailleurs d'une usine surtout si elle est grande. Il semble impossible en effet d'imaginer un diffuseur par nationalité qui aurait bien du mal à reconnaître "les siens" dans la foule. C'est ainsi que les travailleurs reçoivent souvent la même information traduite en plusieurs langues sur le même support.

En combinant les réponses aux quatre questions sur la propagande en langues maternelles nous avons abouti à la constitution de deux groupes :

"Faible effort de propagande"

30 sections syndicales

"Effort de propagande significatif"

23 sections syndicales

(1) Sauf les africains noirs sans langue écrite, et parfois les yougoslaves peu nombreux ou les turcs trop récents.

L'effort de propagande d'une section ne se limite évidemment pas à la propagande écrite et nous avons tenté de savoir si les militants avaient cherché à organiser des réunions d'information, de débats, etc... Hormis quelques entreprises ou cela a pu être possible, l'information orale, en temps normal est dispensée en français de façon assez brève, et, quand la direction l'autorise, par une "prise de parole" à la cantine. La situation devient totalement différente dès que l'entreprise connaît une période de lutte, accompagnée de grèves... A ce moment là, les travailleurs immigrés participent à des assemblées ou à des meetings au cours desquels il arrive assez souvent que des militants immigrés prennent la parole, mais non sans difficulté. A la date de l'enquête, mais ceci reste sans doute vrai, toutes les sections syndicales revendiquaient le droit à disposer d'une heure hebdomadaire d'information syndicale, prise sur le temps de travail. Cette revendication prenant d'autant plus d'importance à mesure que l'entreprise est plus grande, que les travailleurs sont soumis à des cadences pénibles, avec de multiples horaires de sortie et des trajets longs vers leurs lieux de résidence. Certains militants qui cherchaient à installer des dispositifs "sonores" à la sortie de l'usine pour diffuser des informations en diverses langues estimaient avoir moins de deux minutes pour toucher un travailleur. Dans les petites entreprises et dans toutes celles où les ouvriers peuvent se parler sans trop de difficulté, la propagande se pratique dans le contact interindividuel : on se passe la presse, les tracts, on peut discuter un peu. Fondamentalement cette liberté dépend de l'attitude patronale, de l'autonomie de mouvement qu'elle laisse aux militants syndicaux, qui est extrêmement variable.

C - La politique "sociale" du syndicat

La troisième catégorie de démarches que peut entreprendre la section syndicale en direction des travailleurs immigrés et que nous avons à défaut d'un meilleur terme rangée sous le vocable de politique "sociale" recouvre une dimension traditionnelle d'aide individuelle à ces travailleurs, à laquelle s'ajoute l'orientation de la gestion des fonds sociaux des comités d'entreprise.

1) - L'aide individuelle dans le cas des sections syndicales d'entreprise recouvre essentiellement le conseil juridique et l'aide pratique à l'occasion de démarches administratives. Dans ce domaine l'interprétation des réponses a été plus difficile que prévu car il existe une confusion entre la section syndicale et le comité d'entreprise lorsqu'il existe. Ainsi la réponse oui à la question : "le syndicat entreprend-il des démarches pour les étrangers en dehors de l'entreprise ? (mairie, sécurité sociale...)" signifie aussi bien la dépense personnelle d'un militant, accompagnant un de ses camarades de travail ou l'aidant à démêler une situation complexe, qu'un simple aiguillage vers les assistances sociales attachées au C.E. ou simplement à la direction de l'entreprise. De même en matière de conseil juridique il a été souvent difficile de distinguer le dévouement d'un militant ayant quelques compétences du simple relais vers les permanences juridiques organisées assez largement dans les bourses du travail.

Les résultats sont ainsi trop peu discriminants pour se prêter avec profit à une utilisation ultérieure. (1)

Pratique d'aide dans les démarches administratives

N.R.	1
oui	33
non	13
rarement	7

Pratique de l'aide et du conseil juridique

oui	33
non	15
rarement	6

Nous verrons plus loin que les sections où une telle aide n'existe pas appartiennent plutôt à des entreprises bien organisées dans le domaine social et où cette aide est non pas refusée mais peu sollicitée.

2)- la politique "sociale" des élus au comité d'entreprise

Plus intéressante est l'analyse de la politique sociale des élus syndicaux dans les comités d'entreprise.

Sachant que la plupart de ces élus sont français et que dans 15 entreprises la représentation des élus est trop faible pour peser sur l'orientation de la politique du C.E. (1), nous avons distinguée 4 groupes :

 (1) pas de C.E. ou trop faible nombre d'élus par ex.par rapport à la C.F.T.
 pas de C.E. = 1
 élus trop minoritaires : 14

Le premier groupe composé de 4 sections syndicales ou le militant porte clairement une appréciation critique sur l'activité des élus au C.E. accusés d'un désinté-
rêt en ce qui concerne les immigrés. Ce groupe est parti-
culièrement intéressant car il soulève clairement un pro-
blème évoqué parfois à demi-mots et qui dépasse largement
le domaine de l'immigration, celui du fossé qui peut se
creuser entre les élus et les militants. Les élus au co-
mité d'entreprise sont souvent des travailleurs anciens
dans l'entreprise, généralement qualifiés, désignés à cet-
te tâche en fonction d'une certaine compétence (qu'il faut
opposer à celle du patron), d'un certain goût pour les
activités sportives ou la gestion sociale, et chargés de
ce mandat au moment où ils sont déchargés des tâches mili-
tantes où ils ont usé une énergie considérable. Il leur
est parfois reproché d'avoir perdu le contact avec la ba-
se, surtout la base immigrée qui lui est spontanément dis-
tante et ce en fonction de contacts continus avec la di-
rection de l'entreprise ou ses représentants. Les week-
ends de ski intéressent-ils les immigrés ? Faut-il donner
des vélos à des pères dont la famille est à des milliers
de kilomètres ? Quelle peut être une action culturelle en
direction des étrangers ? Encore faut-il que les élus se
posent la question et pour cela que la direction syndicale
intègre ces questions nouvelles dans sa pratique d'ensem-
ble.

C'est ainsi qu'il est bien difficile de savoir
ce que recouvre exactement la réponse qui a été le fait
de 21 sections : "nos élus n'ont pas de politique spéci-
fique" et qui constitue notre second groupe. Nous avons
tendance à penser que l'ambiguïté de la réponse signifie
le décalque, pour les étrangers des activités habituelles
du comité d'entreprise. Cette position peut aboutir sous

prétexte d'ésalitarisme à écarter assez fréquemment les immigrés des services que pourrait rendre le C.E.

10 sections estiment que leurs élus portent une attention particulière à adapter les services habituellement du ressort du C.E. aux travailleurs étrangers et essaient de les faire participer à ses activités.

Enfin 6 sections seulement attestent d'une certaine recherche et de hardiesse dans les initiatives. Ces initiatives portant essentiellement sur l'animation culturelle. Ces 6 cas se trouvent dans des grandes entreprises où les immigrés sont très nombreux, logés en partie dans des foyers où le vide culturel est particulièrement visible. La C.F.D.T. joue dans une de ces entreprises un rôle particulièrement actif en ce domaine.

Les discriminations et les restrictions juridiques en matière d'éligibilité et de droit de vote aux élections des comités d'entreprise ont joué un rôle très important. La complexité de cette législation, aujourd'hui caduque, avait en effet abouti le plus souvent à un désintérêt des immigrés, pourtant très nombreux, à l'égard de cette institution, assimilée abusivement à un service social de l'entreprise dépendant de la direction. Elle ne pouvait que contribuer à isoler encore plus les élus syndicaux de leur base.

Nous n'avons donc retenu pour évaluer la dimension "sociale" des efforts du syndicat que la réponse concernant la politique sociale des élus syndicaux au comité d'entreprise. Cependant cette dernière dimension apparaît bien autonome par rapport aux efforts organisationnels et de propagande.

D - Les relations entre les efforts organisationnels de propagande ou de politique sociale des syndicats

Nous avons cherché à savoir s'il existait une corrélation entre les efforts organisationnels, les efforts de propagande, la politique sociale de la section syndicale. Aucune cohérence ne pouvait être à priori supposée. En effet, rien n'oblige à penser qu'une section syndicale engage simultanément ses efforts dans tous ces domaines. Elle peut choisir de privilégier l'un ou l'autre selon ses possibilités. Les croisements nous ont montré que :

L'existence d'un responsable à l'immigration va de pair avec l'existence de structures spécifiques (commissions et groupes de langues). On peut même supposer une antériorité dans le temps, le responsable mettant en place les structures appropriées à une activité spécifique en direction des étrangers. De même l'existence d'un responsable favorise la diffusion de la presse en langues. Cependant la diffusion des tracts en langues maternelles semble relativement autonome des autres catégories d'efforts entrepris par la section. Ceci nous laisse supposer que l'importance de l'implantation syndicale en général dans l'entreprise et son environnement immédiat peut jouer dans ce cas un rôle particulier.

Quant à la politique des élus au C.E. elle semble d'autant plus attentive à la présence des immigrés que le volume de diffusion de la presse et des tracts en langues maternelles s'accroît. Par contre elle est jugée d'autant plus négativement qu'il existe un responsable et des structures spécifiques centrées sur l'immigration.

Il ressort de l'analyse de ces quelques relations qu'une évaluation du degré auquel les directions syndicales intègrent l'activité en direction des immigrés à l'activité d'ensemble. Ainsi la désignation d'un responsable ou d'une commission est finalement ambivalente. Si elle signifie souvent la volonté d'améliorer le travail syndical envers les étrangers, elle peut aussi aboutir à couper l'activité catégorielle de l'activité d'ensemble. On peut ainsi "se débarrasser" sur un spécialiste de l'activité syndicale au sein de l'immigration. De même l'impulsion de la propagande en langues maternelles ou l'orientation de la pratique des élus du personnel peuvent être remis à des "spécialistes" sans être l'affaire de l'ensemble de la section. C'est ainsi qu'au niveau confédéral le souci de voir se développer une activité spécifique en direction des immigrés est accompagné d'une certaine vigilance contre tout isolement d'une activité catégorielle. En ce qui nous concerne, ceci conduit à approfondir l'analyse des situations où les sections ne manifestent aucun effort spécifique. Le plus souvent il s'agit bien d'une absence d'activité en direction des étrangers mais il arrive que nous nous trouvons en présence d'une prise en compte globale par la section syndicale dans son ensemble de l'existence du groupe immigré et de ses revendications.

II - Les résultats de l'action syndicale

La deuxième dimension permettant de décrire les pratiques syndicales a été, classée sous une rubrique "résultats". Nous cherchions à évaluer dans quelle mesure l'action syndicale avait pu se concrétiser, avoir à son actif des "acquis", qui constitueraient eux-mêmes des points d'appui pour l'action syndicale à venir.

Comme pour la dimension "effort" nous avons été amené à distinguer des champs d'application distincts dont les relations n'étaient pas a priori définies. Nous avons distingué les domaines suivants :

- A - les succès revendicatifs
- B - l'institutionnalisation de la présence des immigrés
- C - la participation des étrangers aux luttes revendicatives et dans l'organisation syndicale.

A - Les succès revendicatifs

Un des aspects les plus tangibles de l'action syndicale concerne la satisfaction des revendications des travailleurs par et pour laquelle elle est faite. C'est la fonction la plus évidente du syndicalisme, on pourrait dire sa finalité consciente, primaire. Aux yeux des travailleurs immigrés, cet aspect apparaît d'ailleurs primordial. Dans la mesure où ces travailleurs, entretiennent, dans leur grande masse, un rapport instrumental à l'action syndicale, la satisfaction des revendications devient le critère ultime d'appréciation sur sa valeur et justifie l'investissement en temps et en cotisations (1). Il nous

(1) C'est aussi ce qu'affirme I.Minces en écrivant : "Le méfiant choisit donc son syndicat essentiellement en fonction du poids de celui-ci dans l'entreprise, d'après ce que lui en ont dit ses compagnons... L'importance des résultats obtenus dans une entreprise par une organisation syndicale est déterminante pour inciter le méfiant à y adhérer : surtout lorsqu'il est concerné par ces résultats, par exemple quand on a pu imposer un délégué immigré. De toute façon c'est toujours à partir de la pratique quotidienne, sur le lieu de travail, qu'il juge de la valeur d'une organisation ouvrière..." in. Les travailleurs étrangers en France op.cité, p.331

semblait donc important d'évaluer les succès revendicatifs concernant les revendications des immigrés. Cette réponse par ailleurs éclaire la nature du rapport de force entre le syndicat et l'employeur.

L'analyse s'est finalement centrée sur la réponse à la question "Avez-vous pu faire aboutir certaines de leurs revendications ? (celles des immigrés)". La première grande distinction peut être faite entre ceux qui déclarent, ne pas avoir pu faire aboutir les revendications des immigrés (13) et ceux qui déclarent avoir obtenu des succès 40. Ces 40 se divisent pourtant sur la nature des revendications satisfaites. En effet parmi eux 15 font état de revendications d'ateliers ou d'établissement alors que 25 s'en réfèrent à des revendications spécifiques aux étrangers qu'elles concernent la promotion des immigrés dans l'entreprise (alphabétisation, F.P.A., classifications) ou des problèmes extérieurs à l'entreprise : cumul de congés, délais de route, logement. L'interprétation de ces réponses pose des problèmes délicats : les revendications d'ateliers doivent-elles être considérées comme des revendications spécifiques aux immigrés ?

Nous touchons là un des aspects les plus intéressants de notre étude, le moment où la "catégorie", cesse d'en être une et où la revendication catégorielle devient une revendication d'ensemble. Les immigrés ont ainsi cette originalité d'être à la fois la "masse" des travailleurs sur le lieu de travail et de continuer à porter des revendications spécifiques qui tiennent à leur origine et leur statut en France. (1)

 (1) Nous n'avons pas tranché à priori en faveur d'un regroupement des réponses plutôt que d'un autre et avons soumis les regroupements à la nature des croisements explicatifs retenus. Parfois il sera nécessaire d'opposer tous les cas où aucune revendication n'a pu être satisfaite à tous les cas où il a

B - L'institutionnalisation de la présence des immigrants dans l'entreprise

Au début des années 1970, la situation des immigrants dans l'entreprise était paradoxale : numériquement importants, nécessaires à la production elle-même (et non pas "marginaux" comme le sont les immigrants des services de nettoyage...) ils étaient faiblement présents dans les diverses structures représentatives des salariés. Les restrictions légales étaient alors renforcées par les pratiques patronales l'idéologie spontanée des étrangers, et parfois le légalisme des sections syndicales. Cette situation est parfaitement illustrée par le décalage qu'on observe dans la participation des immigrants aux deux instances les plus importantes : la délégation du personnel et la participation à la gestion du comité d'établissement.

En matière de délégués du personnel, un effort intense visant l'égalisation des droits syndicaux était mené tant au niveau confédéral qu'au niveau local. Dans certains cas, et malgré les risques d'une telle opération les syndicats tentaient d'imposer des délégués immigrants dans des conditions encore "illégales" (ceci est caduque depuis) et d'obtenir en cas de procès, une jurisprudence

... eu aboutissement des luttes revendicatives. Dans d'autres le critère de "spécificité" des revendications obtenues aura son importance. La perception du "spécifique" sera par ailleurs, essentielle dans l'analyse globale du discours militant sur les étrangers.

- (1) J.M. Verdier-M. Veron. MN Jobard in Droit social, France n° 1 Janvier 1973.
Cf. A. Cocuret "La participation des travailleurs étrangers aux institutions représentatives des salariés en France". Juin 1974.

favorable qui constituerait une arme supplémentaire au niveau parlementaire, et dans des négociations par branches. Dans notre échantillon nous avons trouvé, dans des proportions certes très variables, des immigrés assumant avec beaucoup de conviction la défense quotidienne de leurs camarades, jouant le rôle de relais entre le noyau qui assure la continuité syndicale et la "masse immigrée" plus mobile.

En ce qui concerne la gestion des comités d'entreprises, dans 36 établissements, il n'y avait aucun élu immigré. Les restrictions légales à l'élection et à l'éligibilité des étrangers en est une cause importante. Mais et surtout l'impact des activités du C.E. sur la quotidienneté de la vie de travail apparaît beaucoup plus faible que la délégation du personnel aux yeux des étrangers. Enfin la participation à la gestion suppose un degré et surtout un projet d'intégration dans l'entreprise qui apparaît nettement dans la composition socio-professionnelle des élus (cf. plus haut).

L'évaluation des résultats institutionnels c'est donc appuyée d'abord sur les réponses à la question "quel est le pourcentage de délégués du personnel immigrés ?" (sur la liste de la section syndicale interviewée). Cette réponse a été codée après avoir été mise en relation avec un chiffre théorique de délégués du personnel étrangers auquel le nombre d'étrangers présents dans l'entreprise donnerait droit.

(1) Nous ne comptons pas ici les élus C.F.T.

Les résultats sont les suivants :

- Pas de délégués étrangers	12
- Beaucoup moins	17
- Moins	7
- à peu près proportionnel	15
- plus de délégués	1
- NSP, NR	2

Le mode de calcul que nous avons adopté peut-être discuté. Il est en effet difficile d'adapter fidèlement la physionomie des élus à celle des travailleurs de l'établissement, la nationalité n'étant pas le seul critère, il faudrait aussi prendre en considération le sexe, l'âge, la qualification. Encore faudrait-il que ces "portraits robots" soient de bons militants ! De plus les questions posées sont restées trop imprécises notamment sur le décalage entre le nombre de candidats et le nombre d'élus étrangers. Or l'exemple de Renault-Flins nous a montré que de grands efforts pour établir des listes comprenant des immigrés pouvaient être battus en brèche par des réactions xénophobes et aboutir à un faible nombre d'élus. Dans ce cas les faibles résultats ne sont pas interprétables de la même façon que dans telle entreprise où la section n'a pas souhaité ou osé présenter des candidats étrangers. Sur le plan des résultats institutionnels qui nous concernent ici, on peut avancer les remarques suivantes :

1 - La sous-représentation des immigrés domine (36 établissements sur 54).

2 - Il n'y a pas de progression simple, nous n'avons pas en face de nous une distribution pyramidale avec au bas les établissements les plus nombreux où la sous-représentation est la plus forte, puis un nombre de

plus en plus restreint d'établissements où la représentation immigrée deviendrait "proportionnelle". Au contraire nous rencontrons une distribution marquée par l'importance des extrêmes (cf. tableau). Hormis les cas de répression et de pressions (cf. plus loin chapitre sur la politique patronale) nous nous trouvons en face d'une situation tranchée : ou bien la section syndicale traite cette question d'une façon routinière ou timorée face à la loi à l'employeur et aux travailleurs français, où bien elle fait porter là son effort de défense et d'insertion des immigrés. Les 15 sections qui obtiennent un score "proportionnel", ne l'ont pas obtenu au hasard, elles ont accordé à cette activité un rôle primordial, elles ont fait de la recherche de délégués étrangers une question essentielle.

La promotion de délégués étrangers révèle les contradictions dans lesquelles s'engagent les sections syndicales dès qu'elles décident de "décoller" de leur base de professionnels français (la base ancienne, le noyau de départ) pour élargir l'organisation syndicale aux O.S. étrangers. "Qu'on les défende c'est bien, mais qu'ils nous défendent eux, ces arabes sans qualifications, interchangeables, devant le patron ? c'est impensable" tel est le sentiment plus ou moins avoué de l'ensemble des professionnels français. C'est pourquoi dans la mesure du possible, dès que l'entreprise est assez grande pour que les professionnels puissent représenter un groupe réel, les syndicats tentent de garder au moins un candidat qui puisse les représenter. Le délégué étranger devra faire ses preuves, non seulement auprès de ses compatriotes, mais aussi et surtout auprès des ouvriers français pour gagner leur estime et être leur délégué. Tout échec dans ce domaine renforce les liens personnels entre la maîtrise et les ouvriers, liens souhaités par les employeurs qu'ac-

ceptent assez spontanément les étrangers (1), parfois les ouvriers professionnels (pour des raisons bien différentes) et contrelesquels le mouvement syndical n'a cessé de se battre, pour leur substituer des relations impersonnelles, collectives.

Un autre indicateur de l'institutionnalisation de la présence des immigrés dans l'entreprise est l'effort en formation et notamment en alphabétisation consenti pour ces derniers. En effet, consentir un effort en formation de son personnel, signifie pour un employeur particulier, investir. Il souhaite investir quand il a un projet "d'intégration" de sa main d'oeuvre, et de son personnel. Quand l'idée de carrière de progression est devenue pour lui un objectif de rentabilité économique. A cet égard, tout s'oppose à ce qu'il ait le désir de former sa main d'oeuvre immigrée, destinée à rester O.S. En règle générale les efforts de formation s'orientent d'abord vers les cadres et la maîtrise. Seule une forte pression syndicale permet d'orienter la formation vers les ouvriers en particulier O.S. et immigrés (2). A quoi sert d'alphabétiser et de conduire vers la F.P.A. des étrangers qui vont quitter l'entreprise ? Et pour en garder certains dans l'entreprise une lente montée par le rang associée à des qualifications "maison" n'est-elle pas plus sûre ?

L'alphabétisation des étrangers n'avait donc jamais été accordée par les employeurs de la métallurgie comme un droit mais comme une faveur personnalisée. C'est l'obligation légale de consacrer une part de la masse salariale à la formation (1971), jointe à la pression syndicale qui a permis le démarrage d'une alphabétisation

(1) D.Mincer op. cité

(2) L. Tanguy, L'école, Maspéro.

plus importante sur le lieu et le temps de travail. A la date de l'enquête, la mise en application de la loi sur la formation continue en était à ses débuts et l'organisation de l'alphabétisation révélait cet état de fait.

• ORGANISATION DE L'ALPHABETISATION

Organisée par le C.E. (au moins partiellement sur le temps de travail)	13
Organisée par l'employeur :	
- au moins partiellement sur le temps de travail	5
- hors du temps de travail	4
Organisée par le syndicat (hors du temps et du lieu de travail)	4
Organisée par d'autres organismes, en d'autres lieux, hors du temps de travail (mairies, foyers)	4
Alphabétisation prévue, tentatives d'organisation préoccupation actuelle	8
Pas d'alphabétisation	12

Ce tableau montre également que les établissements se divisent en deux groupes : 28 établissements où n'existaient pas de cours d'alphabétisation sur le lieu de travail pour 22 où il en existait.

Bien que nous n'ayons pu toujours obtenir de précisions, il semble que l'alphabétisation sur le lieu de travail ne touchait pas encore un grand nombre de travailleurs.

Les résultats de l'enquête montrent aussi l'extrême morcèlement des institutions intervenant dans l'alphabetisation : mairies, associations, comités d'entreprises, syndicats, employeurs... Si l'alphabetisation sur le lieu et le temps de travail apparaît comme la meilleure formule pour minimiser les échecs, celle-ci rencontre pourtant certaines difficultés.

Un bilan aujourd'hui sur ces questions serait nécessaire, notamment, sur l'incidence de l'alphabetisation sur la stabilité, la progression professionnelle, l'engagement syndical des étrangers, etc...

Pour les établissements de notre échantillon la corrélation entre alphabetisation sur le lieu de travail et nombre de délégués du personnel immigré n'est pas très significative. Ce sont bien les mêmes qui n'ont ni l'un ni l'autre (15), mais l'existence d'un nombre de délégués immigrés plus proportionné n'est pas positivement liée à celle de l'alphabetisation, ni à la maîtrise de cette dernière par le comité d'entreprise plutôt que par l'employeur.

L'existence de l'alphabetisation sur place passe par la combativité des élus au sein du comité d'entreprise, qui suppose celle de la section syndicale, alors que l'élection de délégués du personnel immigrés ne nécessite pas cette médiation.

La première peut faire l'objet d'une politique patronale, transformant l'obligation légale en objectif économique, la seconde n'est jamais un investissement mais la reconnaissance d'un certain type de pratique des relations industrielles. Malgré ces différences et bien qu'elles n'indiquent pas exactement la même chose, l'extension de l'alphabetisation et de la délégation du per-

sonnel restent à notre avis de bons indicateurs de l'institutionnalisation de la présence des étrangers dans l'entreprise.

C - Participation des étrangers aux luttes revendicatives et dans l'organisation syndicale

En plus des succès revendicatifs, de l'institutionnalisation de la présence des étrangers dans l'entreprise, la participation des immigrés aux luttes revendicatives et dans l'organisation syndicale représente un élément d'appréciation indispensable des résultats de l'action syndicale.

Cet aspect de l'action est un de ceux qui intéressent le plus les sociologues, et ceux qui, non participants du mouvement syndical, accordent en général moins d'importance aux aspects non spectaculaires que sont l'aboutissement des revendications des immigrés, ou l'accroissement de leur représentation dans l'entreprise. Dans la logique du plus "visible" la participation aux luttes à elle aussi pris le pas sur l'organisation des immigrés dans les syndicats. L'étude des grèves, et au cours de celles-ci de la pratique des syndicats et des différentes fractions de travailleurs est un outil irremplaçable, puisque la grève est à la fois un catalyseur et un révélateur des relations qu'entretiennent entre elles et avec l'organisation syndicale, les différentes fractions ouvrières. L'extrapolation à partir de la seule étude des grèves, la volonté de généralisation conduit (en revanche) à des interprétations rapidement caduques. C'est qu'à force de privilégier ce seul aspect on est conduit à négliger les effets "silencieux" de la pratique quotidienne, qui peuvent

(1) cf. C. Durand. Les grèves de 1971

renforcer mais aussi infirmer les constatations que l'on peut faire en période de grève (cf. plus haut sur la méthode).

La littérature sur l'immigration (1) contient en général quelques pages sur l'action syndicale, où les jugements de valeur (très fréquents) se fondent soit sur l'analyse des textes syndicaux, soit sur l'interprétation (de seconde main) de compte rendus de grèves. C'est pourquoi nous estimons que généralement ces pages sont de peu d'utilité parce que n'ayant jamais envisagé l'action syndicale dans ces diverses dimensions, plus où moins spectaculaires et dans un nombre suffisant d'entreprises, non plus "exemplaires" mais représentatives de la grande majorité d'entre elles.

Tous les établissements où nous avons mené l'enquête ont connu depuis (hormis les entreprises soumises à une politique patronale très répressive avec un appui CFT) des conflits revendicatifs dont certains, très durs ou longs (Câbles de Lyon, Grandin, Chausson) que nous n'avons pas pu étudier de manière systématique (observation participante), mais dont nous avons suivi le déroulement à travers les médias, avec l'éclairage de notre enquête. Celle-ci nous avait déjà permis de repousser, non plus a priori mais à partir des réalités empiriques, les fausses alternatives : "Les immigrés ne participent pas aux luttes, ils sont en retrait, par ignorance, peur ou manque de confiance...",

ou "Les immigrés sont les plus combattifs, surexploités, ils sont aux avant-postes, débordant les syndicats intégrés au système".

(1) Cf. bibliographie générale.

Les conditions de mobilisation de cette fraction de la classe ouvrière, pour être analysées, supposent que l'on abandonne la thématique du plus et du moins (qui cache mal celle du bien et du mal) pour aboutir à des processus réels. Bien que cette enquête ne porte que sur la métallurgie parisienne, nous y avons décelé une typologie qui sera décrite et approfondie plus loin.

1) La combativité des immigrés

Dans un premier temps nous voudrions montrer qu'aux diverses questions sur la combativité de la main d'oeuvre immigrée, les militants ont

- 1)- apprécié positivement cette combativité
- 2)- spécifié cette combativité.

Selon eux,

la combativité des étrangers n'est pas toujours la même selon la nationalité, ni semblable à celle des Français,

la combativité des étrangers dépend de leur temps de présence dans l'entreprise (et en France),

la combativité des étrangers dépend des mots d'ordre revendicatifs,

la combativité des étrangers dépend de la politique patronale,

la combativité des étrangers dépend de la conjoncture économique et politique.

A la question "Comment estimez-vous leur combativité et leur participation aux luttes", les réponses se répartissent ainsi :

- N.R.	3
- Nulle ou faible	2
- Bonne (sous conditions..)	14
- Bonne	10
- Très bonne (sous conditions..)	5
- Très bonne	20
	<hr/>
Total	54

Dans l'ensemble le jugement des militants est extrêmement positif sur la combativité des immigrés. Quand les militants indiquent qu'elle est bonne ou très bonne potentiellement (sous conditions), ils font référence soit à l'attitude répressive du patronat, soit aux dispositions à prendre par le syndicat lui-même pour obtenir la participation des étrangers au mouvement prévu. La qualité d'étranger n'est jamais retenue en elle-même pour rendre compte d'une éventuelle défaillance dans la combativité.

Outre les précisions tenant à l'attitude patronale ou à celle des syndicats eux-mêmes, les militants ont d'eux-mêmes tenu à aborder (dans 36 cas) le problème de la spécificité de la combativité des étrangers. Soit pour dire que les conditions de la mobilisation de ces travailleurs ne sont pas particulières, soit au contraire pour insister sur la teneur des mots d'ordre, les formes des luttes capables de mobiliser les étrangers (18 cas). Certains ont également tenu à comparer cette combativité à celle des Français, alors que la question ne leur était pas directement posée. Sauf dans deux cas, cette démarche a été faite pour souligner une combativité comparable ou plus forte que celle des Français (25 cas).

Nous avons suggéré aux militants de nous indiquer s'ils estimaient que la combativité variait selon les nationalités. 13 d'entre eux n'ont pas répondu (parfois

parce qu'il n'y avait qu'une seule nationalité étrangère présente dans l'établissement). 7 ont estimé qu'il n'y avait pas de différences. Les autres réponses indiquent que le groupe Nord Africain est, de loin, le plus combatif en particulier les Algériens (1).

Plus vraisemblablement, on peut penser que c'est dans chaque établissement une fraction vraiment combative des Maghrébins qui arrive à entraîner la masse de ses compatriotes. L'image de ce "noyau" s'étend alors à l'ensemble du groupe national.

A l'inverse, les Portugais revendicatifs n'apparaissent pas comme un "noyau". L'image globale du groupe portugais est celle d'une faible combativité. Elle s'étend aux individus qui paraissent faire exception.

Quant à l'évaluation de la combativité selon le temps de présence dans l'entreprise, 20 militants estiment qu'il n'y a aucun rapport entre le temps de présence dans l'entreprise et la combativité, nous suggérant que l'expérience passée en France est plus déterminante, ou que le temps passant, les immigrés évoluent comme les français,

(1) Notons toutefois que les militants ne savent pas toujours distinguer chacune des trois nationalités maghrébines.

(Ils sont cités en tête 28 fois contre 9 fois les Espagnols, 7 fois les Portugais, 2 fois les Africains Noirs, 2 fois les Yougoslaves et 2 fois les Turcs. On pourrait penser que l'importance accordée à la combativité des Maghrébins tient au fait qu'ils sont les plus nombreux. Toutefois, ils ne sont cités que 2 fois comme étant les moins revendicatifs alors que les Portugais, venant au second rang pour le nombre, le sont 16 fois et les Yougoslaves 10 fois)

certains devenant plus combatifs, d'autres moins.

Quand les militants voient une différence selon le temps de présence dans l'entreprise, c'est pour affirmer dans 22 cas que l'ancienneté augmente la combativité, 6 seulement affirment que les plus récents sont les plus combatifs.

Nous n'avons pas ici cherché à expliquer les conditions d'expression de la combativité des travailleurs immigrés (cf. plus loin). Nous avons simplement exposé les réponses à une question qui nous sert d'indicateur de résultat de l'activité syndicale. La principale objection à cette démarche consiste à refuser de mettre au compte de l'activité syndicale la combativité des immigrés, qui pourrait en être indépendante ou à l'inverse agir comme moteur de cette dernière.

Nous avons l'impression que la combativité des immigrés, n'est pas indépendante de l'action syndicale, l'implantation du syndicalisme et plus encore sa liberté de mouvement favorise l'expression des immigrés (cf. plus loin). Ce n'est que dans ces conditions que d'ailleurs peuvent s'autonomiser parfois des mouvements propres à certaines nationalités, ou à certains ateliers. Le fait que les militants syndicaux apprécient positivement cette combativité laisse à penser qu'elle ne s'exerce pas trop en dehors ou contre l'action des syndicats, même s'ils en reconnaissent la spécificité relative. Enfin et surtout nous allons voir que la syndicalisation des immigrés est elle-même en passe de bouleverser la composition des sections syndicales et de transférer dans certains cas, aux

immigrés la maîtrise de l'outil syndical (1) du moins au niveau local.

b - La syndicalisation des immigrés

Le taux de syndicalisation des immigrés permet de savoir dans quelle mesure le syndicat arrive à "organiser" cette fraction de la classe ouvrière. Cet aspect est très significatif si l'on sait que l'une des caractéristiques du mouvement syndical français réside dans le décalage entre la grande confiance faite aux organisations syndicales (pourcentages élevés de participation aux élections professionnelles, rareté des seconds tours réservés aux candidatures individuelles), et le faible nombre d'adhérents et de militants. La délégation est ainsi une tradition constante que les syndicats essaient de minimiser. La reconnaissance de la section syndicale d'entreprise, si elle a permis au syndicat de renforcer sa présence sur le lieu de travail n'a pas fondamentalement bouleversé cet état de choses.

Syndiquer puis faire vivre (hors du temps de travail) une section syndicale d'entreprise reste encore problématique. Il était donc très important de savoir si les syndicats arrivaient à sortir du rapport de délégation qui se crée spontanément et peut-être plus encore chez les immigrés qui peuvent voir le syndicat comme un bureau d'aide sociale en raison même de sa présence dans l'entreprise. Nous n'avons pas eu les moyens de dépouiller les fichiers des syndicats et comme tout ce qui a concerné des

(1) Un autre indicateur devait nous être fourni par l'analyse du vote des étrangers aux élections professionnelles, mais la question a souvent été mal comprise et n'a pu être utilisée. A la question "les immigrés votent-ils aux élections professionnelles"? (sous-entendu votent-ils nombreux) un certain nombre de militants ont répondu "comme les autres" sous-entendu, ils ont les mêmes droits de vote.

chiffres nous avons obtenu des approximations. Nous avons pu obtenir ou calculer dans tous les cas le pourcentage de syndiqués immigrés dans la section syndicale. Par la suite nous avons comparé ce pourcentage à celui des immigrés dans l'effectif ouvrier de l'entreprise, et avons pu comparer l'homologie de ces deux "profils".

Les pourcentages de syndiqués immigrés se répartissent de la façon suivante :

- N.R. + N.S.P.	3	
- Aucun	1	
- Moins de 10%	4	23
- de 10 à 30%	6	
- de 30 à 50%	12	
- de 50 à 70%	12	
- de 70 à 100%	14	28
- 100%	2	

Ce tableau indique que dans plus de la moitié des sections syndicales les immigrés sont majoritaires.

Quel que soit le nombre d'immigrés dans l'établissement, leur poids dans la section syndicale ne peut donc être négligé, ces chiffres ne constituent évidemment pas une mesure de la syndicalisation des immigrés, ils indiquent seulement que la place occupée par ces derniers dans les entreprises de la métallurgie se traduit également au niveau du syndicat. Ceci n'a rien d'obligatoire (pensons à ce qui se passe dans d'autres pays d'immigration), mais confirme les tendances générales de l'ensemble des ouvriers en France. Bien que nous ne puissions toujours calculer directement le pourcentage d'immigrés syndiqués, nous avons pu en mettant en rapport le pourcentage de syndiqués immigrés et le pourcentage d'immigrés dans l'entreprise évaluer le décalage existant entre la physionomie de la section syndicale et celle de l'établissement.

Le croisement des deux questions fait apparaître
(4 éliminés)

- 27 cas ou la physionomie de la section reflète a peu près
celle de l'établissement dont

- 14 cas (- de 50% de travailleurs immigrés -
(- de 50% de syndiqués immigrés).
- 6 cas (de 50 à 70% de travailleurs immigrés -
(de 50 à 70% de syndiqués immigrés).
- 7 cas (+ de 70% de travailleurs immigrés -
(+ de 70% de syndiqués immigrés).

23 cas ou il existe un décalage de physionomie dont

- 12 cas ou la proportion de syndiqués immigrés est
plus forte que la proportion de travailleurs
immigrés dans l'effectif ouvrier
- 11 cas ou la proportion de syndiqués immigrés est
plus faible que la proportion de travailleurs
immigrés dans l'effectif ouvrier.

11 sections syndicales sur 50, suffisent-elles
à perpétuer la thèse de la faible participation des immi-
grés aux organisations syndicales ? Il nous semble que
non. Quantitativement aucun des résultats de notre enquête
ne confirme cette thèse. Bien entendu cela ne dit rien du
contenu de cette adhésion syndicale qui pourrait révéler
des attitudes spécifiques de cette population ; et rien
non plus du militantisme et du rôle des immigrés dans la
direction syndicale.

Les deux questions portant sur la proportion de
syndiqués immigrés et sur l'estimation de la combativité

des étrangers sont corrélées de façon cohérente (1).

D - Les relations entre les indicateurs de résultats de l'action syndicale.

- Aboutissement des revendications et institutionnalisation de la présence des immigrés dans l'entreprise.

La relation entre la proportion de délégués du personnel étrangers et l'aboutissement des revendications n'apparaît pas. La présence de délégués étrangers n'influe pas. Par contre il existe une relation cohérente entre l'existence de l'alphabétisation dans l'établissement et l'estimation de succès revendicatifs, concernant les immigrés. Cette liaison s'explique par le fait que l'alphabétisation est elle-même considérée comme faisant partie des objectifs revendicatifs des immigrés.

De la même façon il n'existe pas de relation apparente entre le pourcentage de syndiqués immigrés et l'aboutissement des revendications.

Le croisement entre l'estimation de la combativité et l'aboutissement des revendications fait apparaître le fait suivant :

En premier lieu il n'y a aucun lien entre la combativité et l'aboutissement des revendications (puisque

(1) C'est pourquoi nous les agrégeons pour constituer un indice de résultats concernant le mouvement syndical lui-même. Il est bien difficile de donner le sens de cette corrélation : est-ce la combativité qui se capitalise dans l'organisation syndicale ou bien l'organisation qui permet l'expression de la combativité ? Prise dans le temps cette question ne peut plus d'ailleurs se poser, les deux phénomènes, jouant dialectiquement l'un sur l'autre.

le pourcentage de non aboutissement reste à peu près le même 25 et 25% que l'estimation soit "bonne" ou "très bonne"). Paradoxalement si l'on regroupe tous les cas où l'estimation de la bonne ou très bonne combativité est soumise à condition (19cas) et qu'on les oppose aux autres (29) il apparaît que le plus fort pourcentage de succès revendicatifs revient aux situations de combativité potentielle plutôt qu'aux autres 90% pour 63%.

Il se confirme donc encore une fois qu'il n'existe pas de lien clair et direct entre l'aboutissement des revendications et les autres dimensions des résultats de l'action syndicale. Il vient immédiatement à l'esprit que la politique patronale joue ici un rôle intermédiaire absolument décisif. Ceci nous sera d'ailleurs confirmé par l'absence de liens directs entre les efforts et les résultats de l'action syndicale.

Aurons-nous plus de cohérence entre l'institutionnalisation de la présence des immigrés dans l'entreprise et leur participation aux luttes et à l'organisation syndicale ?

En effet, il y a corrélation entre la proportion de délégués du personnel étrangers et le pourcentage de syndiqués immigrés. Quand il n'y a pas de délégués du personnel étranger, le pourcentage de sections où les immigrés sont majoritaires est de 33%, cette proportion s'élève au contraire à 60% là où existent, même en faible nombre, des délégués du personnel étrangers. Bien qu'il soit difficile d'interpréter à coup sûr, ce type de corrélation, il nous semble que ce tableau confirme ce que la pré-enquête nous avait déjà permis d'établir, le rôle décisif de l'existence de délégués du personnel étrangers

dans la syndicalisation des immigrés. Ceux-ci en effet sont des militants actifs qui sont en contact avec leurs compatriotes et se chargent de placer les cartes syndicales et de collecter les timbres. C'est pourquoi le syndicat le plus fort dans l'entreprise a une tendance cumulative à recueillir les voix et les adhésions des immigrés, quel qu'il soit (CGT ou CFDT) en proportion de son nombre de délégués du personnel (1).

Il existe également une relation positive entre le pourcentage de délégués étrangers et l'estimation de la combativité des étrangers. Plus la proportion de délégués étrangers augmente plus l'estimation de la combativité est positive. D'autre part plus la proportion de délégués augmente moins il est fait mention des conditions ou obstacles qui empêchent cette combativité de s'exprimer. Cette relation à notre avis exprime à la fois un effet réel du rôle des délégués et un sentiment plus subjectif. Le militant a dans l'ensemble une "image" positive du groupe immigré, image qui provient notamment de l'existence de militants étrangers actifs, le plus souvent délégués du personnel. Ces deux questions sont très proches dans le déroulement de l'entretien. La révélation progressive de l'image que se font les militants des immigrés est d'ailleurs confirmée par les questions ouvertes, en fin d'entretien sur les obstacles à l'action avec et envers les immigrés.

Le rapport entre l'institutionnalisation de la présence des immigrés et la participation de ces derniers aux luttes et à l'organisation syndicale est-elle confirmée par les croisements concernant l'organisation de

(1) J. Minces op. cit.

l'alphabétisation, le pourcentage de syndiqués étrangers et l'estimation de leur combativité ? En fait non. Il n'y a aucune relation significative qui lie l'extension de l'alphabétisation au pourcentage de syndiqués immigrés. En particulier le pourcentage de syndiqués immigrés n'implique rien quant à l'existence de l'alphabétisation sur le lieu de travail. De même, il n'y a pas de lien apparent entre l'extension de l'alphabétisation et l'estimation de la combativité.

Ceci montre encore que l'extension de l'alphabétisation est le résultat certes, de l'action syndicale, mais à travers la médiation de l'activité des élus au C.E. et grâce à l'obligation légale de la loi de 1971 qui joue comme un facteur extérieur.

Les relations entre les dimensions de l'activité syndicale sont donc rarement directes et varient en fonction des indicateurs retenus. Ceci est vrai aussi bien entre les différentes dimensions de l'effort entrepris par les sections syndicales (efforts organisationnels, de propagande, politique sociale) qu'entre les dimensions des "résultats" de l'action (succès revendicatifs, institutionnalisation de la présence des immigrés, participation de ces derniers aux luttes et à l'organisation syndicale).

Ceci sera encore vrai des relations entre les efforts et les résultats de l'action des sections syndicales d'entreprise.

CONCLUSION : Articulation entre efforts et résultats

- Les efforts organisationnels : leurs résultats.

La mise en oeuvre de moyens organisationnels, tels que la nomination d'un responsable ou la mise en marche d'une commission spécifique améliore le succès revendicatif (de 42% à 52%), sans qu'il soit possible encore de décrire par quel processus. De la même façon les efforts organisationnels semblent favoriser l'institutionnalisation de la présence des immigrés dans l'entreprise (48% à 56% de

Par contre de plus grands efforts organisationnels ne semblent pas aller de pair avec une plus grande proportion de syndiqués immigrés ni avec une meilleure estimation de la combativité des immigrés, avec ou sans conditions.

On peut même observer que la correspondance entre le profil de l'entreprise (pourcentage de travailleurs étrangers dans l'effectif ouvrier) et le profit de la section syndicale (pourcentage de syndiqués étrangers) (cf. tableau plus haut), est inversement proportionnelle aux efforts d'organisation. Plus les efforts sont grands plus on trouve de sections où le pourcentage de syndiqués immigrés est plus bas que le pourcentage d'étrangers dans l'établissement.

Or nous pouvions nous attendre ici à une relation relativement directe entre les efforts de la section et ses résultats. Hormis les défauts de construction des variables toujours possibles, la seule explication à cette indépendance peut être expliquée aussi par :

- l'existence de responsables ou de commissions n'a d'efficacité que dans un deuxième temps, quand on a trouvé le relais (le délégué) qui syndicalisera les compatriotes

- les efforts organisationnels ne jouent pas dans les entreprises où la répression anti-syndicale est trop forte.

- si les responsables à l'immigration ou les commissions, ne sont pas dans l'entreprise leur efficacité reste limitée

- la syndicalisation peut dépendre plus de la conjoncture que des efforts d'organisation, par exemple syndicalisation massive en période de lutte, puis retombée. Enfin et surtout si le responsable est seul à s'intéresser à la participation des immigrés, celle-ci risque de rester faible ou éphémère.

L'analyse des 11 cas où la proportion de syndiqués est plus faible que le pourcentage de travailleurs immigrés, montre l'hétérogénéité de ce groupe, (dans la moitié des cas il y a entraves à l'activité syndicale).

- Les efforts de propagande : leurs résultats

Les efforts de propagande, quand ils sont évalués en tenant compte à la fois de la diffusion de la presse et des tracts n'entretiennent aucun lien direct avec les "résultats" de l'action syndicale. Pris séparément le volume de diffusion de la presse en langue maternelle et la fréquence de la distribution de tracts (en langue maternelle) n'affectent pas non plus les succès revendicatifs, l'institutionnalisation de la présence des immigrés, l'estimation de leur combativité et leur syndicalisation.

La politique sociale et culturelle des élus au comité d'établissement est évidemment plus liée à l'aboutissement des revendications, puisqu'un certain nombre d'entre elles passent par l'action du C.E. (logement, alphabétisation etc...) Quand il n'y a pas d'élus au comité d'établissement ou que ceux-ci y sont trop minoritaires pour agir (par exemple partout où la C.F.T. domine), les militants estiment n'avoir pas pu faire aboutir les revendications (12 cas sur 15).

Quand les militants estiment que leurs élus n'ont pas de politique spécifique concernant les immigrés c'est à peu près par moitié qu'ils affirment avoir pu faire aboutir les revendications (12 sur 25). Cette proportion augmente sensiblement dès que les élus paraissent vouloir adapter les activités du C.E. à la présence des étrangers (9 sur 13).

Si la politique des élus au C.E. entretient également une relation cohérente avec l'institutionnalisation de la présence des étrangers, c'est par le biais de l'extension de l'alphabétisation et non pas par l'existence d'un plus ou moins grand nombre de délégués immigrés. En effet on peut même affirmer que plus il y a de délégués du personnel étrangers, moins la politique des élus est jugée soit efficace (pas de C.E. ou élus trop minoritaires) soit adaptée à la présence des étrangers.

Si la politique des élus est nullement liée à une bonne adéquation entre le profil de la section syndicale et celui de l'établissement (pourcentage respectif d'étrangers) elle est par contre liée quoique faiblement à l'estimation positive de la participation des immigrés au mouvement syndical.

L'analyse de l'ensemble de ces relations, prises deux à deux, nous conduit à une double constatation. L'activité syndicale spécifique en direction des travailleurs étrangers est multidimensionnelle. Les différentes pratiques qui la composent et que nous avons tenté d'évaluer n'apparaissent pas nécessairement en même temps et entraînent rarement, prises isolément, de résultats directs. L'existence même d'une activité spécifique est ambivalente. Le plus souvent signe d'une préoccupation syndicale, d'une volonté de prendre en compte l'existence massive des immigrés dans l'établissement, elle peut si elle devient l'affaire de "spécialistes" s'isoler progressivement de l'activité d'ensemble. A l'inverse une activité syndicale sans trop de préoccupation catégorielle, mais, (spécialement dans les petites entreprises), relativement bien implantée dans l'établissement peut obtenir pour les immigrés des succès revendicatifs ainsi que leur intégration dans l'entreprise et l'organisation syndicale que des pratiques spécifiques n'entérineront qu'à posteriori.

Dans le chapitre qui traitera de la division du travail nous verrons, que dès que la taille de l'entreprise grandit et que les groupes d'O.S. et d'O.P. se divisent sur la base de leur nationalité, seule des pratiques spécifiques permettent la prise en charge de la présence des immigrés.

L'absence de liens proportionnels entre les efforts fournis par les sections syndicales et les acquits qu'elles estiment pouvoir comptabiliser, est de plus dépendante de la politique patronale pratiquée dans l'établissement. L'existence dans notre échantillon d'une dizaine d'entreprises où prédominent des relations industrielles fondées sur une articulation paternalisme -répression,

introduit une certaine rupture dans l'interprétation des données. Dans ces entreprises, il n'existe pratiquement pas de rapports entre les efforts que peut fournir une section syndicale et les résultats qu'elle obtient.

Hormis ces cas extrêmes, la politique de l'employeur est à la fois résultat d'un rapport de force et le cadre contextuel dans lequel se déroule l'activité syndicale. Il est donc indispensable de la caractériser et d'analyser la relation qu'elle entretient avec l'activité syndicale.

CHAPITRE VII. LES ATTITUDES PATRONALES FACE
A L'EXPRESSION ET A L'ORGANISATION DES IMMIGRES

Dans la présentation du cadre de l'enquête nous avons souligné à quels impératifs économiques l'emploi massif des étrangers avait répondu. Nous avons également noté que le patronat de la métallurgie parisienne manifestait une grande ambiguïté face à la présence de cette main d'oeuvre. D'une part il exprimait son amertume face à la "désaffection" des nationaux, son inquiétude de ne pas pouvoir choisir sa main d'oeuvre⁽¹⁾, d'autre part il appréciait le maintien prolongé de rapports personnalisés et les possibilités d'affaiblissement du mouvement syndical. Telle était l'impression d'ensemble qui se dégageait des entretiens avec les représentants des directions d'entreprise ou des services du personnel. Leurs attitudes concrètes dans l'entreprise ne se ressemblent pourtant pas, celles-ci ont en général évolué, notamment en ce qui concerne l'expression et l'organisation des étrangers dans les sections syndicales. Dans ce chapitre nous proposerons dans un premier temps, une description, des pratiques patronales face à l'expression, la participation des étrangers aux instances représentatives de l'entreprise, leur militantisme syndical. Par la suite nous analyserons les liens existant entre les attitudes patronales et l'activité des sections syndicales et nous proposerons une typologie :

(1) Cette absence de choix tient pour l'essentiel au entre les conditions de travail et de vie des O.S. et les aspirations des enfants des couches populaires dans la Région Parisienne

I - Les pratiques patronales, leurs dimensions

Dans le domaine de l'action syndicale il est courant de caractériser la politique patronale par son degré de tolérance à l'égard de l'expression de la section syndicale, dans l'entreprise, sa bonne ou mauvaise volonté à la satisfaction des revendications etc... Pour les militants, il y a les patrons de "choc", qui n'enterrent jamais la hache de guerre et n'acceptent pas l'existence du syndicalisme comme représentation d'une force organisée et ceux-qui, bon gré mal gré, cherchent une sorte de paix sociale par des négociations avec des représentants reconnus du personnel. Ces attitudes recouvrent au moins deux dimensions, qui revêtent une importance particulière dans le cas des immigrés.

La première dimension suit un axe dont l'un des pôles serait la tolérance, le respect des lois favorables aux travailleurs et l'autre la répression du militantisme, l'intransigeance et la mauvaise volonté dans l'application des lois et des conventions collectives. Nous avons appelé cette dimension légalisme/répression.

Dans l'enquête auprès des militants elle a été cernée par des questions de fait (1) portant sur l'application des conventions collectives, l'existence d'entraves à l'activité syndicale, les litiges portés devant l'inspection du travail, la nature des réactions devant les candidatures immigrées aux élections professionnelles. Cet aspect est très important dans notre étude dans la mesure où la législation sur les droits syndicaux en vigueur

(1) Questions n° 26, 27, 30.

à la date de l'enquête, et les restrictions aux libertés individuelles et collectives (toujours en vigueur) permet l'existence de pratiques de répression. La répression pure est cependant génératrice d'inquiétude pour ceux qui la pratiquent dans la mesure où l'absence de toute institutionnalisation, signifie l'absence de régulation et parfois le risque d'explosions sur des problèmes et dans une conjoncture inattendue et donc peu maîtrisés. C'est pourquoi nous avons observé que la répression s'accompagnait le plus souvent d'une politique d'intégration fondée sur des rapports personnalisés. La répression brutale ne devant intervenir, qu'en dernier recours, en cas d'échec des attitudes "paternalistes". Ces dernières ayant en commun avec les pratiques répressives le refus fondamental de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Il existe donc une deuxième dimension qui se combine avec la première et qui pourrait s'intituler relations industrielles personnelles/impersonnelles (1). Cette dimension qui s'intègre naturellement dans la problématique weberienne de la bureaucratie est bien à notre avis un critère de modernité. Il est important de constater qu'en 1973 certaines entreprises sont bien en deçà de la vision rationnelle que projetait M. Weber sur le monde du travail. De ce point de vue le recours à la main d'oeuvre immigrée permet de renvoyer dans un avenir plus ou moins lointain, l'ère des relations industrielles fondées sur la reconnaissance de l'équilibre des pouvoirs, accordant au syndicalisme dans l'entreprise une reconnaissance institutionnelle (2). Il faut bien ajouter que l'attitude

 (1) Celles-ci ont été cernées par les questions 28, 29 portant sur les pratiques patronales.

(2) cf. par ex. Crozier in traité de sociologie du Travail "Le syndicalisme"

des syndicats français qui refusent la contrepartie (sous entendu du côté patronal) de cette évolution, à savoir le renoncement à l'idéologie révolutionnaire et un rôle de régulateur de ses propres "troupes" ne favorise pas non plus l'évolution des relations industrielles vers une collaboration entre partenaires sociaux.

Les pratiques patronales fluctuent le plus souvent entre ces quatre pôles (paternalisme, relations impersonnelles, légalisme, répression), suivant les conjonctures. En particulier le paternalisme, presque toujours pratiqué dans un premier temps envers les immigrés peut laisser place soit à des attitudes plus répressives, soit au contraire à des comportements plus légalistes et impersonnels quand l'organisation des travailleurs paraît irréversible.

L'évolution des pratiques patronales s'accélère notamment face à la création d'une section syndicale d'entreprise (1) ou devant l'émergence de candidatures d'étrangers sur des listes syndicales à l'occasion d'élections professionnelles.

La nature plus ou moins impersonnelle des pratiques patronales a été recherchée à travers des questions (2) portant sur la volonté de contrôle

(1) Les années 68-69 ont été décisives à cet égard, quand les accords de Grenelle ont légalisé l'existence de la section syndicale d'entreprise.

(2) cf. questions 28, 29, 30.

de la main d'oeuvre immigrée, les pressions exercées à l'encontre de leur activité syndicale et de leur représentation comme délégués du personnel ou élu au comité d'entreprise. La combinaison des deux dimensions donne quatre types théoriques :

- 1 - Légaliste impersonnel
- 2 - Légaliste personnel
- 3 - Répressif impersonnel
- 4 - Répressif personnel

Avant de commencer l'enquête nous pensions pouvoir dire que les types 2 et 3 présentaient certaines inconsistencies et que les types concrets tendraient vers 1, légaliste-impersonnel ou vers 4, répressif-personnel.

II - Les pratiques patronales (présentation des réponses des militants (1))

Les pratiques patronales ont été cernées à travers cinq questions dont la première a un caractère très

(1) Les résultats présentés ici ne sont pas, bien entendu, la réalité des pratiques patronales que la méthodologie du questionnaire ne permet pas d'attester objectivement ni même le reflet de notre propre appréciation. Nous décrivons ici les réponses des militants et bien que nous ayons choisi des questions de fait pour construire cette typologie réservant les questions d'opinion pour l'analyse du discours, la subjectivité des interviewés ne peut être totalement niée. C'est pourquoi, bien qu'il n'y ait moins de 54 employeurs, les chiffres présentés se feront sur la base des 54 entrepreneurs de militants. Il s'agit donc de la politique patronale telle qu'elle est perçue par les interviewés. Il nous semble cependant que la grande corrélation qui existe entre les questions d'une part, et l'accord des militants quand ils sont plusieurs dans une même entreprise (notamment CGT et CFDT) sur la caractérisation des attitudes patronales nous indique que l'écart entre la perception et la réalité n'est pas tel qu'on ne puisse rendre compte des pratiques patronales à partir de ce matériel.

général puisqu'elle est ainsi libellée : "L'employeur pratique-t-il des discriminations (1) envers les étrangers ?" Les réponses à cette question se caractérisent par un fort pourcentage de réponses positives, 36 oui et 17 non. Mais et surtout nous verrons que cette question est toujours corrélée de façon cohérente aux autres questions caractérisant les pratiques patronales. Ceci nous a permis d'affirmer que derrière des pratiques concrètes, on pourrait déceler sinon des politiques très cohérentes du moins des attitudes d'ensemble favorables ou défavorables à l'expression et à l'organisation des immigrés. En particulier nous verrons que les employeurs dont il est dit qu'ils ne font pas de discriminations seront les plus légalistes et ceux qui acceptent le plus facilement des relations impersonnelles. La charge sémantique du mot "discrimination" est également sous-tendue par le sentiment de l'existence d'injustices ou de manifestations racistes. Ces attitudes iront de pair avec les pratiques combinées du paternalisme et de la répression.

La deuxième question porte sur l'application des conventions collectives de la branche. La distribution des réponses fait apparaître l'existence de la même coupure entre un premier groupe de 30 employeurs qui semblent freiner l'application des conventions collectives et un groupe de 24 qui, soit les applique simplement (14), soit prolonge les accords de la branche par des accords d'entreprise favorables aux salariés 10. Il n'est pas possible en métallurgie parisienne de se soustraire globalement à

(1) Le terme est resté volontairement vague et englobe des domaines tels que le salaire, la promotion, l'expression organisée, d'autres questions précises ont été également posées (cf. questions n° 21, 25).

l'application des conventions collectives, le plus souvent il s'agit donc dans le cas des 30 employeurs de retards, de pratiques restrictives, de contournement ou de refus déclarés mais sur un point limité (par exemple le refus de certaines entreprises de créer des comités d'établissement dans chaque usine)(1).

L'attitude manifestée quant à l'application plus ou moins restrictive des conventions collectives sera également corrélée de manière cohérente avec les autres indicateurs des pratiques patronales, notamment avec l'existence (rapportées par les interviewés) de litiges ayant nécessité l'intervention de l'inspection du travail.

L'existence de tels litiges est rapportée 36 fois dont 18 fois pour des problèmes concernant les étrangers. Le nombre élevé de litiges est le plus souvent lié à des contestations concernant les élections professionnelles ou des licenciements jugés abusifs. Les problèmes soulevés à cette occasion sont d'importance très inégale. Néanmoins l'existence et surtout l'inexistence de tels litiges 16 mesure la capacité et la volonté de l'employeur de résoudre à son niveau les conflits apparus dans l'entreprise, ou de les prévenir.

A elles seules ces deux questions de fait ne suffisent pas, cependant, à rendre compte des pratiques

(1) Ce chiffre est malgré tout relativement élevé. Ceci s'explique et vaudra pour le reste des résultats par le fait que l'unité choisie pour l'enquête a été l'établissement. Unité pertinente pour l'activité syndicale. Or nous avons enquêté dans plus d'une demi douzaine d'établissements appartenant à la même entreprise, caractérisée par une politique patronale centralisée et restrictive. La même situation ne se retrouve pas dans l'autre groupe patronal. De plus même quand il y a plusieurs établissements appartenant à la même entreprise, les directions d'établissement semblent y avoir plus d'autonomie.

patronales face à l'activité syndicale, notamment celle des étrangers.

Nous avons donc posé la question suivante : "L'employeur tente-t-il d'entraver l'activité syndicale ? en général ? pour les travailleurs immigrés en particulier ? ". La distribution des réponses fait apparaître la même répartition qu'auparavant : un même groupe de 15 employeurs dont il est dit qu'il n'entrave pas l'activité syndicale, un groupe de 2 dont les entraves sont jugées assez faibles et correspondent plutôt à des tracasseries à ce que les militants jugent des mesquineries à l'encontre des délégués, un groupe de 30 employeurs dont les militants estiment qu'ils entravent l'activité syndicale dont 22 le font de façon indifférenciée et 8 pour les travailleurs immigrés en particulier. Ces chiffres élevés marquent le refus encore assez répandu de la liberté d'action du syndicat dans l'entreprise, mais on pourra remarquer que l'existence d'attitudes très différenciées envers les français et envers les étrangers n'apparaît pas de façon significative. L'ensemble de ces résultats nous suggère qu'il existe des attitudes d'ensemble à l'égard du style des relations industrielles plutôt que des politiques élaborées de division du personnel. Néanmoins d'autres questions nous ont permis de nuancer ce jugement. Nous avons ainsi demandé aux militants si l'employeur tentait de contrôler la main d'oeuvre immigrée et par quel intermédiaire.

L'absence de volonté de contrôle est attestée 18 fois, contre 36 fois où il est dit que cette volonté existe. Si le plus souvent c'est la maîtrise qui est chargée de cet encadrement (20) les militants parlent aussi de la C.F.T., d'interprètes de représentants occultes des ambassades (12). Dans un petit nombre de cas, c'est le chef d'entreprise lui-même qui assure ce contrôle (4). Il

est bien clair que le terme de contrôle est plus ambigu que celui d'entraves à l'activité syndicale et peut revêtir des significations assez vastes mais dans l'ensemble les militants ont bien compris qu'il ne s'agissait pas du contrôle sur le comportement des étrangers dans la production (cadences, etc..) mais de leur attitude à l'égard du système social de l'usine. C'est d'ailleurs le croisement entre les réponses concernant le contrôle des étrangers et les entraves à l'activité syndicale qui donne la corrélation la plus significative entre les indicateurs de la politique patronale. Entre autres quand le contrôle est le fait de l'organisme de type C.F.T. les entraves sont jugées très fortes. Nous voyons là apparaître ce que nous avons appelé le type (personnel) paternaliste-répressif.

La dernière question de fait qui nous a permis d'évaluer les pratiques patronales a concerné les réactions face à l'existence de délégués immigrés. La question posée était la suivante : "A-t-il été possible d'avoir des délégués immigrés ? Comment l'employeur a-t-il réagi ?"

La répartition des réponses a été la suivante :

Dans 4 cas s'il n'y a pas de délégués immigrés ceci est à mettre au compte de la faiblesse du syndicat.

Dans 4 autres cas l'absence de délégués est due aux pressions de l'employeur.

Dans 22 cas il a fallu lutter pour imposer des délégués.

Dans 24 cas le patron s'est montré indifférent, ou résigné, à un tel état de fait.

La répartition un peu différente des réponses à cette question par rapport aux précédentes indique que les

réactions patronales sont pour une part le résultat d'attitudes à l'égard de l'organisation des étrangers dans l'entreprise mais également l'indicateur d'un rapport de forces qui s'établit entre les syndicats et l'employeur, quoiqu'il en pense. L'attitude restrictive face aux délégués étrangers va d'ailleurs de pair avec la volonté de contrôle de la main d'oeuvre immigrée et les entraves aux activités syndicales, ainsi qu'avec la perception de l'existence de discriminations. Il existe donc à première vue deux grands groupes dont l'un se compose d'une vingtaine de cas. Parmi eux une douzaine pourra être décrite en termes de neutralité, se caractérisant par une absence de contrôle sur les étrangers et la reconnaissance du syndicat. Ce type n'est pourtant pas homogène, car ce comportement s'il est parfois le prolongement d'une attitude volontaire, peut être le résultat d'une modification du rapport des forces en faveur du syndicat. L'employeur s'est alors résigné à ce comportement. Quelque fois aussi nous le verrons, la faiblesse de l'activité syndicale lui facilite ce comportement. Une douzaine d'autre cas tend vers le premier type sans s'y incorporer et se rapproche par bien des points de la quinzaine de cas qui tendent vers

-
- (1) Pour opérer les croisements nécessaires entre les pratiques patronales et l'activité syndicale, nous avons opéré de la manière suivante. Les pratiques patronales s'étant révélées cohérentes, nous étions en droit de construire un indice unique. Celui-ci a été composé à partir des réponses aux 4 questions les plus corrélées entre elles (26,27,28,29). Ces réponses ont été affectées d'un score d'autant plus élevé que les pratiques étaient répressives et personnalisées. Ayant obtenu cette échelle nous avons procédé aux croisements selon deux modalités. Dans un premier temps nous avons constitué deux groupes. Un groupe "pratiques restrictives" (32) de tendance répressif/personnel et un groupe de "pratiques non restrictives" (22) de tendance légaliste/impersonnel le défaut de cette répartition consiste à incorporer les types fluctuants aux deux autres et à affaiblir toutes les relations. C'est pourquoi nous avons systématiquement rajouté une analyse à partir des types extrêmes dans leur relation à l'activité syndicale.

le type répressif/personnel sans qu'on puisse non plus les y classer clairement. Seuls 12 cas ont été classés comme type extrême répressif et cette catégorie est par contre très homogène. Tous les cas intermédiaires présentent des inconsistances et fluctuent entre les deux types extrêmes. Ils seront traités par la suite comme un groupe.

Quel sera l'impact de ces pratiques sur l'activité syndicale ? Nous savons déjà qu'il ne sera pas possible de donner une réponse simple, puisque l'activité syndicale recouvre des pratiques qui se sont avérées relativement autonomes (cf. chapitre 6).

III- Pratiques patronales et activité syndicale

D'une façon générale les pratiques patronales sont considérées à la fois comme causes et conséquences de l'activité des syndicats. L'interprétation des liens de causalité apparaît alors très difficile et requiert la prise en compte de la dimension temps. Les militants ont d'ailleurs intériorisé cette dialectique et ceux qui ont la mémoire de l'histoire passée du mouvement syndical dans leur entreprise, racontent "l'évolution du rapport de forces". L'approche historique à l'avantage de mettre en relation dans le mouvement, la conjonction de tous les facteurs internes ou externes à l'entreprise qui ont pu y modeler les relations industrielles. La méthodologie utilisée ici vise plutôt à isoler quelques facteurs d'explication de l'activité syndicale, dans le domaine précis de la main d'oeuvre immigrée.

A partir de nos résultats d'enquête que pouvons-nous affirmer ? Les pratiques patronales sont-elles liées aux efforts entrepris par les sections syndicales envers la main d'oeuvre immigrée ? Si oui quelle est la signification de cette liaison et sinon pourquoi ? Les pratiques

patronales interviennent-elles directement pour modifier l'ampleur des "résultats" obtenus par le mouvement syndical dans l'entreprise ?

A - Pratiques patronales et efforts des sections syndicales

Les efforts des sections syndicales ont été repérés dans trois grands domaines qui révèlent un certain degré d'autonomie (cf. chapitre VI).

1 - Le premier domaine concerne les efforts d'organisation, la mise en place de responsables et de structures spécifiques, destinées à faciliter les contacts entre l'organisation syndicale et les divers groupes immigrés.

Existe-t-il une relation, et de quel ordre, entre les attitudes patronales (telles que les militants les perçoivent) et les efforts d'organisation entrepris par les syndicats ? L'analyse des croisements montre d'abord que s'il y a relation causale, les pratiques patronales semblent plus explicatives des efforts des sections syndicales, que l'inverse. En effet si l'on considère qu'il peut y avoir un effet direct de la structuration du mouvement syndical sur les attitudes patronales, celle-ci jouerait dans le sens suivant (dans notre enquête) : plus les militants attestent un effort organisationnel, plus les pratiques patronales sont perçues comme restrictives. Si l'on considère que l'estimation des attitudes patronales est plutôt un élément du contexte dans lequel se prennent les décisions d'organisation on obtient les résultats suivants (1) : il n'existe pas de relation linéaire entre pratiques et efforts d'organisation.

(1) Analyse des deux croisements cf. note plus haut.

Quand l'estimation de la politique patronale est très restrictive, (pratique répressive et volonté de contrôle), elle tend à expliquer logiquement la faiblesse de l'organisation spécifique des syndicats qui n'est alors qu'une illustration de la faible capacité d'intervention globale.

Cas 1 : (7 exemples d'efforts faibles contre 3 d'efforts positifs). Quand les militants qualifient au contraire l'attitude patronale de tolérante et impersonnelle elle induit dans des proportions équivalentes soit un effort organisationnel,

Cas 2 : 5 exemples, soit l'absence d'un tel effort

Cas 3 : 6 exemples. Enfin les pratiques jugées fluctuantes ou inconsistantes vont très souvent de pair avec un certain effort organisationnel (21 exemples pour 6 ou l'effort organisationnel est faible) (1).

L'interprétation des résultats est compliquée par le fait que l'absence de structures spécifiques ne signifie pas nécessairement l'absence d'implantation auprès des étrangers, spécialement dans les petites usines et là où la direction accorde une réelle liberté d'action aux militants sur le lieu de travail (cf. cas 3). Cette situation peut rendre moins cruciale aux yeux des militants la mise en place de relais spécifique d'expression et d'organisation des immigrés.

Dès que l'attitude patronale n'est plus perçue comme trop restrictive, décourageante à l'égard de tout effort d'organisation spécifique (cas 1) et si l'on n'est

(1) Il y avait 7 NR et NSP éliminés des croisements

pas dans la situation (cas 3) ou un tel effort n'est pas recherché l'effort organisationnel semble prendre une certaine indépendance par rapport aux pratiques patronales. Dans le cas n° 4, les attitudes fluctuantes et peu tranchées de la direction impulsent un certain effort d'organisation, car sans cet effort la position du syndicat peut s'affaiblir, sa présence institutionnelle, notamment en ce qui concerne les étrangers, étant encore contestée. En même temps l'effort organisationnel peut rencontrer un certain succès, la politique patronale n'étant pas perçue comme totalement hostile et bloquée (1). Cependant l'analyse des 20 cas montrent que l'effort organisationnel est assez variable en intensité et s'il représente le plus souvent une étape dans un processus de structuration de la section, il peut signifier parfois la rélegation d'une activité catégorielle auprès de spécialistes peu intégrés à l'activité d'ensemble de l'organisation syndicale.

2 - pratiques patronales et efforts de propagande

Les efforts de propagande en langue maternelle ont été évalués à partir de la diffusion de la presse en langue maternelle généralement éditée par les confédérations et celle des tracts. (cf. chapitre 6).

Nous avons abouti à la constitution de deux groupes. Le premier dit "d'efforts faibles" regroupe 30 sections syndicales, le deuxième dit "d'efforts significatifs", regroupe 24 sections. La mise en relation avec les estimations de pratiques patronales, indique la corrélation suivante : l'estimation la plus négative de la

(1) Rappelons que le rôle de ces structures est notamment de faire surgir des cadres syndicaux immigrés et des candidats aux élections professionnelles.

politique patronale (répression + contrôle) est le fait, le plus souvent de sections ayant entrepris un "effort significatif de propagande", on ne peut exclure l'hypothèse d'un lien causal entre l'effort syndical et les réactions patronales, celles-ci devenant d'autant plus restrictives que cet effort est plus grand (1). Il nous semble pourtant, que l'attitude patronale joue plus ici comme contexte, la perception des militants jouant elle comme moteur des prises de décision concernant l'activité de propagande en langue maternelle. Quand l'attitude de la direction est qualifiée clairement de légaliste-impersonnelle l'effort de propagande est faible : 10 "faibles" pour 2 "significatifs". Quand l'attitude patronale est qualifiée clairement de répressive-personnelle l'effort de propagande est plutôt fort : 3 "faibles" pour 9 "significatifs". Quand l'estimation de l'attitude patronale est fluctuante ou inconsistante on obtient une plus grande proportion d'efforts faibles : 18 "faibles" pour 13 "significatifs". L'interprétation de ces résultats recouvre partiellement celle relative aux efforts d'organisation. Nous retrouvons là un certain nombre d'établissements ou la vision optimiste qu'ont les militants de l'attitude de la direction n'incite pas à quelque effort d'activité spécifique en direction des immigrés. A l'inverse la perception d'attitudes très restrictive de la direction n'entrave pas l'effort de propagande (2). Quant aux résul-

 (1) Efforts faibles :

30 dont 9 exemples d'attitudes légalistes-impersonnelles
18 exemples d'attitudes fluctuantes
3 exemples d'attitudes répressives-personnelles

Efforts significatifs :

24 dont 3 exemples d'attitudes légalistes-impersonnelles
12 exemples d'attitudes fluctuantes
9 exemples d'attitudes répressives-personnelles

- (2) Il faut rappeler que pour la diffusion de la propagande les syndicats peuvent bénéficier d'une aide des UL, fédération pour la confection et la distribution du matériel.

tats du groupe intermédiaire ils manifestent la faiblesse d'ensemble de la propagande en langue maternelle (cf. chapitre 6) faiblesse qui apparaît le plus clairement dans les situations ambiguës, ainsi qu'une relative autonomie de l'effort de propagande qui semble résulter d'un ensemble de conditions propres au syndicat lui-même. C'est seulement dans le cas où l'attitude de la direction peut être clairement défini qu'apparaissent des variations sensibles.

3 - Pratiques patronales et politique sociale des élus au C.E.

Le troisième champ d'activité du syndicat concerne la gestion des oeuvres sociales et culturelles des comités d'entreprises, dans lequel des efforts peuvent être entrepris pour améliorer la situation des travailleurs immigrés dans l'entreprise (on y traite du logement, de la formation, des loisirs, etc...) Hormis le cas où il n'existe pas de comité d'établissement et celui où les élus syndicaux sont trop minoritaires pour y agir, la politique des élus au C.E. se trouve caractérisée soit par l'absence d'une politique spécifique (voire l'intérêt des élus pour le problème) soit par une relative attention à faire bénéficier les étrangers des activités du C.E. ce qui peut entraîner une réflexion sur leur adaptation et leur transformation (cf. chapitre 6).

L'estimation d'une politique patronale très défavorable, qui doit finalement ne pas être trop loin de la réalité, correspond le plus souvent à l'inexistence des élus ou à la faiblesse de leurs moyens d'expression. (8 cas sur 12).

Dans les cas où l'attitude de la direction est ou est devenue légaliste et impersonnelle, nous nous trouvons massivement en présence de la réponse : nos élus

n'ont pas de politique spécifique. 8 cas sur 12. Une analyse qualitative des interviews montre que s'il s'agit bien d'une absence de politique dans certains cas, (par exemple là où l'alphabétisation a été obtenue) la même réponse est signe d'une volonté de non discrimination et se veut en quelque sorte positive. La même difficulté d'interprétation se posera pour le type intermédiaire où les réponses se répartissent en faveur d'une large majorité pour l'absence de politique spécifique (16 pour 9 cas d'attention, et 6 d'absence de possibilités d'expression).

Ceci manifeste les hésitations des directions syndicales et leurs moyens réels face au développement d'une activité catégorielle envers les immigrés.

CONCLUSION

L'analyse des trois domaines dans lesquels s'effectuent les efforts des sections syndicales permet de formuler quelques hypothèses. Quand la perception des attitudes patronales est particulièrement négative (celle-ci correspond le plus souvent, de fait à des attitudes répressives et de contrôle) les sections ont des difficultés à engager des efforts en direction des immigrés (1).

Une politique légaliste et impersonnelle en tout cas perçue positivement comme neutre, ne va pas spontanément de pair avec un développement de l'activité spécifique du syndicat envers les étrangers. Là où cette

(1) Sauf en matière de propagande (cf. plus haut).

activité ne s'engage pas alors que la politique patronale ne constitue pas un obstacle nous avons souvent affaire soit au freinage des professionnels français vis à vis d'un rapprochement du syndicat d'avec les O.S. immigrés, soit à la nouveauté d'un rapport de force favorable au syndicat qui n'a pu encore être exploité. Enfin, si les immigrés sont très nombreux, l'aspect spécifique peut également se diluer, l'action envers ces derniers devant l'action tout court.

Quant aux situations fluctuantes, les plus nombreuses elles rendent à la fois nécessaires et possible des efforts spécifiques en direction des étrangers, la capacité de négociation du syndicat en dépend. Les politiques patronales ne font donc que caractériser les conditions d'un développement des activités spécifiques des syndicats, sans y jouer un rôle moteur.

B - Pratiques patronales et "résultats" de l'activité syndicale

Si les attitudes patronales sont un élément du contexte dans lequel s'engage ou non le développement de l'activité spécifique des syndicats envers les immigrés, elles devraient jouer un rôle plus direct en ce qui concerne la satisfaction des revendications, l'institutionnalisation de la présence des immigrés dans l'entreprise, voire la combativité et la syndicalisation des immigrés. D'autant plus que les militants interrogés sur les obstacles à leur activité syndicale (1) avancent en premier lieu le poids des pratiques patronales.

(1) Question 49 totalement ouverte.

En fait l'impact des attitudes patronales sera variable selon les domaines retenus.

1 - Pratiques patronales et aboutissement des revendications

Quand l'attitude patronale est perçue comme de tendance répressive et recherchant le contrôle et les relations personnelles avec les étrangers, la satisfaction des revendications spécifiques est considérée comme quasi nulle (2 cas sur 12), alors que des revendications d'ensemble ont pu être obtenues (7 cas). Quand les pratiques patronales sont jugées plutôt legalistes et impersonnelles, des revendications spécifiques sont obtenues plus facilement 5 cas sur 12. Cependant c'est la même proportion de oui qui l'emporte sur le non (toutes revendications confondues) (1). 9 et 8 cas sur 12. L'interprétation de ces résultats est ici soumise à l'appréciation du chercheur sur l'ampleur des résultats obtenus. Une seule revendication mais spécifique des étrangers, vaut-elle une série d'acquits globaux où ils sont partie prenante sans être isolés ? Nous avons jugé que oui, parce que cela suppose que les étrangers aient pu exprimer leurs revendications (2), que celles-ci aient eu un relais à travers les militants, les délégués du personnel ou les élus au comité d'établissement. Quand les militants disent qu'il n'y a pas de revendications particulières, c'est qu'elles n'ont pas eu l'opportunité de s'exprimer, et que d'autres apparaissent bien plus urgentes : salaires très bas, hygiène et sécurité du travail, etc...

(1) cf.chapitre 6

(2) Dans le cas très legaliste impersonnel, là où les revendications n'ont pas été satisfaites c'est souvent qu'elles n'ont pas été posées.

C'est dans le type intermédiaire que se retrouve le plus grand pourcentage de militants qui estiment avoir réussi à obtenir des avantages spécifiques pour les immigrés (18/30), ceux-ci étant le plus souvent associés à des avantages d'atelier ou d'établissement. Cette description nous renvoie à notre analyse précédente concernant le développement d'une activité spécifique. La neutralité patronale (légaliste/impersonnel) est souvent le résultat de trajets différents et correspond parfois à une faiblesse syndicale (peut-être provisoire) (1). La répression et le contrôle poussés à un certain point entraînent le refus de négocier mais dans la zone intermédiaire, là où l'affrontement existe sans que son issue soit bloquée, les possibilités de négociation sont exploitées.

2- Pratiques patronales et institutionnalisation de la présence des immigrés dans l'entreprise.

La présence de nombreux immigrés dans l'entreprise pose le problème de leur représentation dans les instances prévues à cet effet et de leurs possibilités d'intégration à plus ou moins long terme. Nous avons retenu le pourcentage de délégués du personnel, et l'existence de l'alphabétisation comme indice de l'institutionnalisation de leur présence (cf. chapitre 6).

Nous savons cependant que l'adéquation du nombre de délégués du personnel étrangers d'un syndicat avec la représentation théorique que donne le pourcentage d'étrangers dans l'effectif ouvrier doit être maniée avec

(1) Nous pensons que là où il n'y a pas de sections syndicales mais de simples syndiqués nous aurions trouvé des patrons "neutres" aussi bien que des employeurs très paternalistes.

précaution. La signification des écarts est variable.

C'est ainsi que nous avons remarqué que les relations entre le type le plus légaliste et impersonnel et la proportion des délégués étrangers n'était pas univoque. On y retrouve dans les cas de faible représentation un cas de faiblesse du syndicat au niveau des propositions de candidatures, et trois cas où ce sont les citicences des professionnels français qui ont empêché l'élection des candidats étrangers aux élections de délégués du personnel (rayés sur les listes). Même dans le cas où les proportions sont meilleures, ce sont souvent des professionnels et des nationalités anciennes dans l'entreprise et en France (italiens, espagnols, algériens), qui sont le plus souvent portées à la délégation. Parfois également les candidatures étrangères dans des entreprises où ceux-ci sont très nombreux et le syndicat récent, ont fait l'objet d'une lutte qui a conduit finalement l'employeur à des comportements plus légalistes et à la reconnaissance de l'activité syndicale des étrangers (qui se confond alors avec l'action syndicale tout court). D'où la vision optimiste des militants sur des pratiques patronales que d'autres jugeraient moins positivement.

Les attitudes répressives et personnalisées entraînent logiquement une faible représentation (6 cas sur 10). De plus sur les quatre établissements ayant malgré tout réussi à imposer des délégués étrangers, 3 signalent que la situation est très précaire et qu'il est fait des pressions sur les délégués, le dernier dispose dans la section d'un militant immigré collaborant au niveau confédéral et ne ménageant pas ses forces pour imposer la reconnaissance des droits des immigrés.

Les situations intermédiaires se partagent à égalité entre des situations de faible ou de meilleure représentation des délégués du personnel étranger.

Le même schéma se retrouve en gros en ce qui concerne l'alphabétisation. Une politique franchement restrictive empêche son développement à une certaine échelle ; dans le cadre d'une gestion par le comité d'établissement, avec des modalités avantageuses pour les intéressés (sur le temps de travail ou au moins horaires payés). Une politique d'application de la loi et d'absence de contrôle favorise une extension de l'alphabétisation (dans 8 établissements sur 12 il existe quelque chose dans l'entreprise). Quand elle n'existe pas dans l'entreprise il est fait état de tentatives d'alphabétisation dans le cadre syndical qui auraient échoué, laissant parfois aux militants le sentiment que les étrangers ne la revendiquent pas.

La politique patronale n'agit donc explicitement que pour bloquer la reconnaissance institutionnelle des étrangers, dans les autres cas les pratiques patronales ne fournissent qu'un des éléments permettant de comprendre les variations, en matière de représentation, d'un établissement à un autre. Il est légitime dans ce cas de songer aux rapports entretenus par le syndicat avec sa base (professionnels français + O.S. immigrés) en particulier pour le choix des candidats aux élections professionnelles. Si les O.S. immigrés sont les plus nombreux, les professionnels français représentent souvent le noyau de base de la section syndicale. A la date de l'enquête (mais ceci doit rester vrai), les directions syndicales entreprenaient (sauf quelques unes) un mouvement de rapprochement envers les immigrés qui ne laissait pas faire

quelques remous auprès des professionnels français, sans être ipso facto couronné de succès auprès des immigrés, mais entraînant de toute façon une évolution simultanée des rapports avec la direction.

3- Pratiques patronales et participation des immigrés aux mouvement syndical

Les résultats acquis pour l'organisation syndicale dans l'entreprise sont en partie affaire de subjectivité. L'indicateur le plus objectif est constitué par la plus ou moins grande homologie existant entre la proportion d'étrangers syndiqués dans la section et la proportion d'étrangers dans l'effectif ouvrier. Les croisements montrent qu'une politique légaliste et impersonnelle va de pair avec une image fidèle voire améliorée de l'établissement au niveau de la section syndicale, sans qu'il soit aisé d'interpréter le sens de cette relation.

Quand la politique est franchement restrictive, on trouve encore, paradoxalement, une bonne représentation des étrangers dans la section syndicale (8 cas sur 10). L'analyse qualitative des entretiens permet de comprendre en partie cette relation. Dans quelques cas la section syndicale s'est constituée avec les immigrés, (Ils sont généralement très nombreux) contre une direction qui n'accepte pas encore de reconnaître la présence syndicale dans l'entreprise. Si la constitution de la section fait suite à un mouvement de grève, il apparaît alors que la situation reste précaire et que le nombre de syndiqués étrangers peut redescendre. Dans les autres cas les immigrés sont également très nombreux, et s'ils sont en proportion très bien représentés dans la section, celle-ci est très faible en chiffres absolus, l'existence de la C.F.T. dans tous ces cas, semble peser sur l'engagement de

toutes les catégories : O.S. immigrés et professionnels français. Ces sections subissent une lente érosion depuis la percée de 1968.

L'estimation des pratiques patronales joue également un rôle visible dans la manière dont les militants qualifient la combativité des étrangers. Nous savons que dans l'ensemble les militants estiment que les travailleurs étrangers sont combatifs, qu'ils participent aux luttes parfois dans des proportions supérieures aux travailleurs français. Ils ont cependant, pour certains tenus à dire, que cette combativité ne s'exprimait pas spontanément, soit que la direction fasse régner un climat peu propice, soit que les syndicats ne trouvent pas les formes et les mots d'ordre, les mieux adaptés. C'est dans le groupe légaliste-impersonnel que la combativité des immigrés est appréciée positivement sans qu'il soit utile d'ajouter un conditionnel (10 cas sur 12). Cette proportion s'inverse dans le groupe répressif-personnel et l'analyse de contenu des réponses montre que c'est le climat de crainte entretenu par la direction qui est toujours invoqué pour expliquer que la combativité des étrangers si elle est bonne n'est que potentielle.

CONCLUSION

L'estimation des pratiques patronales, voire ces pratiques elles-mêmes n'entretiennent pas plus de relation directe avec les résultats de l'action spécifique des syndicats qu'avec cette action elle-même. Hormis le cas où le caractère franchement intransigeant et anti-syndical de la direction bloque tout progrès syndical et toute négociation concernant la participation et les revendications des étrangers, nous nous trouvons en fait devant des situations hétérogènes. Celles-ci ont été fixées

comme sur un cliché et sont en fait le produit de l'histoire antérieure. C'est pourquoi nous avons préféré présenter une typologie des configurations qui lient pratiques patronales et activités syndicales plutôt que de tenter des généralisations illusoires. Chaque type, sauf le dernier, aura au moins sa logique propre.

TYPE 1 - Pratiques patronales légalistes-impersonnelles par défaut

Faiblesse de l'activité spécifique envers les O.S. immigrés, poids de professionnels français dans l'entreprise et dans la section syndicale.

Petite ou moyenne entreprise.

Statuquo avec la direction. L'épreuve de force n'est pas recherchée. C.G.T. seule et majoritaire, anciennement implantée.

TYPE 2 - Pratiques patronales légalistes-impersonnelles imposées

Le comportement de la direction provient d'un renversement du rapport de force. Vision très optimiste des militants. Section syndicale récente, C.G.T. seule et majoritaire. Immigrés très nombreux dans l'entreprise et dans la section. Militants et délégués immigrés tous OS.

Petite ou moyenne entreprise.

Pas de spécificité des immigrés, ils sont la masse, les revendications sont de type urgent : très bas salaires, hygiène sécurité.

En fait situation précaire.

TYPE 3 - Pratiques patronales légalistes-impersonnelles
politique consciente

Grande entreprise, nationale ou multinationale de préférence.

Pratique de relations industrielles modernes.

Présence de la C.G.T. et de la C.F.D.T. celle-ci existant vraiment pas de syndicats maison.

Les sections syndicales opèrent un rapprochement vers les immigrés, mais l'ancienneté de l'implantation permet un relatif équilibre entre O.P. français et O.S. Immigrés.

Existence de négociations sur les revendications spécifiques des étrangers.

TYPE 4 - Pratiques patronales répressives-personnelles,
politique consciente

Moyennes ou grandes entreprises, immigrés très nombreux parmi les O.S., existence de la C.F.T., faible représentation des étrangers, climat de crainte et isolement des militants. Forte politique d'intégration sur les O.P. et politique très "personnalisée". Intransigeance situation bloquée. Section syndicale C.G.T. en difficulté. Disparition de la C.F.D.T.

TYPE 5 - Pratiques patronales répressives-personnelles,
réactionnelles

Tendance récente de la direction face à l'émergence de la section syndicale ou face à la structuration du groupe immigré. C.G.T. seule et majoritaire (exceptionnellement C.F.D.T. "gauchiste" seule). Immigrés très nombreux, syndiqués et militants O.S. immigrés.

Situation précaire de la section. Rapport de force très mouvant. Pas de négociations sans mouvements revendicatifs. Menaces de création de syndicats maison. Petites ou moyennes entreprises.

TYPE 6 - Type fluctuant

La position syndicale reste contestée mais l'action est possible, son développement et son résultat sont très variables. L'implantation syndicale aussi, la taille des entreprises, le nombre des étrangers etc...

Cette typologie qui a déjà pris en compte un certain nombre d'éléments ne tient pas compte de la place respective des français et des étrangers dans la division du travail à l'intérieur de l'usine, ni de la nature et de la composition des groupes immigrés. Ces deux grandes variables devraient éclairer à leur tour les conditions de l'action syndicale, notamment la division du travail.

CHAPITRE VIII

LA DIVISION DU TRAVAIL ENTRE NATIONAUX
ET ETRANGERS ET L'ACTIVITE SYNDICALE

I. PROBLEMATIQUE DE LA DIVISION DU TRAVAIL

Toute l'analyse précédente montre que les rapports entre les ouvriers français, le plus souvent qualifiés et les étrangers, généralement non qualifiés ne relèvent pas spontanément de la solidarité. Particularismes liés au statut professionnel, différences culturelles ? L'existence d'une distance sociale pose en tout cas un problème au mouvement syndical. Peut-il représenter à la fois les différentes fractions ouvrières qui coexistent sur le lieu de travail ? Si oui à quelles conditions sinon en vertu de quels obstacles ?

Dans un article consacré aux conséquences de la division du travail entre nationaux et étrangers pour les syndicats ouvriers, nous avançons quelques hypothèses (1).

La division du travail entre nationaux et étrangers est très variable, selon les régions et les secteurs d'activité. On peut y repérer trois grandes configurations, ayant chacune leurs implications pour l'action syndicale.

(1) M. TRIPIER. "Concurrence et différence". Les problèmes posés au syndicalisme ouvrier français par la présence des immigrés. in. Sociologie du Travail. N° spécial 3/72.

Cf. également pour une étude concrète des relations entre fractions ouvrières au cours d'un conflit : D. KERGOAT. "Bulldoz". Seuil.

La situation I que nous avons appelée "Coexistence" se définit par le contact quotidien sur les lieux de travail. Les nationaux et les immigrés occupent des postes équivalents ou proches, ils ne sont pas concentrés dans des ateliers différents. L'action traditionnelle du syndicalisme peut s'exercer puisque les réseaux de communication existent, au moins potentiellement (1). Cependant la concurrence latente que se livrent les travailleurs peut favoriser une dégradation de leurs relations dans une conjoncture de récession et de licenciements. Cette situation de coexistence peut se diviser en deux sous-ensembles:

- a - ce sont des professionnels qui coexistent (assez rare)
- b - ce sont des O.S. et des manoeuvres qui coexistent (beaucoup plus fréquent).

La situation II dite de "Différence" se caractérise par une plus grande distance professionnelle et spatiale dans l'entreprise. Les ouvriers qualifiés sont français dans leur grande majorité alors que les O.S. et les manoeuvres sont le plus souvent étrangers. La distance induite par le statut professionnel, le contenu du travail se redouble d'une distance culturelle. Ces divisions s'inscrivent dans l'espace de travail quand il existe des ouvriers professionnels de fabrication affectés à l'outillage alors que les professionnels d'entretien circulent entre des machines sur lesquelles travaillent des OS. Les réseaux de

(1) On trouve la description d'un tel cas de coexistence entre des immigrés, des ouvriers-paysans, des nationaux urbanisés in BERNOUX, MOTTE, SAGLIO. "Trois ateliers d'O.S.". Ed. Economie et Humanisme. Coll. Relations sociales.
1ère étude sur la ligne d'usinage.

communication sont ici affaiblis et le syndicat ne peut agir auprès des étrangers sans créer des relais et renforcer les réseaux de communication potentiels. L'existence de marchés du travail relativement disjoints atténue le sentiment de concurrence au bénéfice de la différence ce qui engendre l'indifférence.

La situation III dite de "Substitution" est caractérisée par l'inexistence, en tant que groupe, des ouvriers français. Les nationaux présents sur le lieu de travail, sont le plus souvent affectés à des tâches d'encadrement de la main d'oeuvre immigrée. Le syndicalisme est, dans ce cadre, le fait des immigrés eux-mêmes et leur liaison avec l'ensemble de l'organisation syndicale se fait par l'intermédiaire des unions locales ou des instances extérieures à l'entreprise.

Un des objectifs de l'enquête était de tester la validité de cette classification et de montrer l'intérêt d'une telle problématique par rapport aux analyses qui ne retiennent que l'importance numérique des étrangers. Cette proportion n'est pas en elle-même significative mais recouvre en fait une transformation de la division et des marchés du travail qu'il vaut mieux expliciter. Les indicateurs qui permettent de classer les établissements dans l'une des trois situations sont les suivants (1) : En premier lieu le pourcentage d'étrangers dans l'ensemble de l'effectif ouvrier (2). Dès que ce

(1) Cf. dans le questionnaire les questions n° 8 et 9.

(2) Dans notre échantillon, les entreprises ont été choisies, en fonction d'une proportion minimale d'au moins 20% d'étrangers pour que leur présence ne puisse légitimement être ignorée des syndicats.

pourcentage se situe entre 80 et 100% nous nous trouvons de fait dans la situation de "substitution". Quand un tel pourcentage n'est pas atteint la différenciation des situations de "coexistence" et de "substitution" exige des renseignements complémentaires. Il est, en particulier, indispensable de connaître la proportion respective d'immigrés dans la population des O.S. et manoeuvres d'une part, des ouvriers qualifiés, d'autre part.

Quand cette proportion est à la fois très faible parmi les ouvriers qualifiés et très élevée parmi les non qualifiés, on peut parler de "différence".

Dans le cas, soit d'un pourcentage relativement élevé parmi les ouvriers professionnels (à partir de 20%), soit d'un pourcentage moyen parmi les O.S. (de 30 à 60%) environ, la situation se rapproche de la "coexistence".

D'autres critères, concernant plus directement les réseaux de communication complètent les données statistiques. C'est ainsi qu'interviennent :

- la concentration ou la dispersion sur le lieu de travail,
- la ségrégation éventuelle sur les postes de travail, tous non qualifiés mais plus ou moins pénibles et dangereux,
- l'isolement par l'existence d'horaires spécifiques,
- la discrimination en matière de promotion qui rend la présence d'O.S. français provisoire (1).

(1) Cf. questions n° 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21.

Enfin, il apparaît indispensable de tenir compte, en plus de la division du travail, stricto sensu, de la structure professionnelle de l'entreprise qui détermine l'importance numérique et stratégique du groupe des ouvriers qualifiés et non qualifiés. Les situations de "coexistence" et de "différence" se colorent autrement selon que la production de l'établissement repose de façon décisive sur le travail complexe ou sur le travail simple ou mécanisé.

La combinaison de ces différents critères aboutit à cinq types théoriques dont nous avons recherché la cohérence, la répartition et l'influence sur l'activité des sections syndicales de notre échantillon. Ces types sont les suivants :

C-O-P "coexistence" entre ouvriers professionnels, ceux-ci étant le groupe le plus important et le plus stratégique ;

D-O-P "différence". Les ouvriers non qualifiés sont dans leur quasi totalité des immigrés, mais le groupe le plus important quantitativement et stratégiquement est celui des ouvriers professionnels. Les immigrés sont pratiquement confinés dans des tâches de manoeuvres et la distance socioculturelle est à son maximum.

C-O-S "coexistence" entre O.S. et manoeuvres, ceux-ci étant le groupe le plus important numériquement et dont l'importance stratégique est encore partagée avec un groupe d'ouvriers professionnels, moins nombreux et à prédominance française.

D-O-S "différence". La grande majorité, et souvent plus, des O.S. est composée de travailleurs étrangers. Il n'y a plus de coexistence. Les O.S. étrangers sont les plus nombreux mais leur importance stratégique est encore partagée avec un groupe d'ouvriers professionnels, moins nombreux et à prédominance française.

S "substitution". La technologie de la production fait disparaître les professionnels en tant que groupe stratégique. Les immigrés prédominent dans le groupe O.S. et manoeuvres, seul stratégique.

II. LA DIVISION DU TRAVAIL ENTRE NATIONAUX ET ETRANGERS DANS L'ECHANTILLON D'ETABLISSEMENTS OBSERVES

Les résultats de l'enquête confirment les tendances dégagées au cours des entretiens avec les directions du personnel. Dans la métallurgie parisienne, employant des étrangers, la division du travail prédominante relève de la différence dans un contexte où l'importance stratégique se déplace vers les O.S.

En premier lieu la distribution des établissements selon la proportion d'étrangers dans la population ouvrière globale (O.S.O.P.) montre que l'emploi des étrangers correspond à une logique propre :

- de 30%	6
de 30 à 50%	9
de 50 à 70%	<u>21</u>
de 70 à 100%	<u>13</u>
Total	50

Quand on emploie des étrangers, on en emploie assez vite beaucoup et la présence des nationaux s'ame-
nuise rapidement (Cf. chapitre 5).

A - Les types C-O-P et D-O-P où domine le travail qua-
lifié sont très peu représentés : 10 établissements.

Cette faible représentation est le reflet des caractéristiques technologiques de notre échantillon. La recherche d'établissements employant un nombre suf-
fisant d'étrangers élimine d'office les secteurs de précision, généralement de petites unités de travailleurs qualifiés, avec un faible nombre d'étrangers et une im-
plantation minimale du syndicalisme.

Sur ces 10 établissements un seul peut être qua-
lifié de grand (3200 salariés) les autres allant de 80
à 1200 salariés. 5 de ces 10 établissements confient du
travail qualifié à des étrangers dans une proportion
qui peut rendre leur présence sensible (+ de 15% des ef-
fectifs d'ouvriers professionnels). Ici se profile le
type C-O-P avec la marque particulière qu'imprime le
poids spécifique des ouvriers professionnels. Dans les
5 autres établissements les immigrés sont affectés à
des tâches d'O.S. et de manoeuvres, en quelque sorte au
service du travail qualifié (D-O-P).

La grande masse des usines est en fait caracté-
risée par une technologie non qualifiée, ou sa prédomi-
nance quantitative. 40 établissements relèvent, théori-
quement de la situation de "différence" car les situa-
tions de coexistence n'en sont plus tout à fait et celles
relevant de la substitution n'en sont pas encore de façon
nette.

Les situations de "coexistence" (C-O-S) tendent vers la différence, car même quand on trouve des O.S. français et immigrés dans le même établissement, ces derniers sont seuls affectés à des postes pénibles, dangereux, sales ou nécessitant des horaires de nuit. Cette séparation est parfois entérinée par une concentration spatiale dans certains ateliers.

Quant à la "substitution", elle est limitée par la présence d'ouvriers professionnels français, présence nécessitée par l'entretien des machines. Cependant ces derniers sont moins nombreux et peuvent avoir perdu une certaine importance (1). Ce qui nous autorise à parler de substitution, c'est la confusion quasi totale du groupe O.S. et de la catégorie d'étranger. En fait dans ces établissements le travail est particulièrement rebutant (dangereux le plus souvent) sans être assorti d'avantages compensatoires, situation qui a entraîné une désertion plus rapide et plus ancienne des nationaux.

C'est donc tendanciuellement que nous avons utilisé la typologie élaborée au départ. Nous obtenons la répartition suivante :

- <u>C-O-P</u> (coexistence, poids des OP)	5
- <u>D-O-P</u> (différence, poids des OP)	5
- <u>C-O-S</u> (coexistence, poids des OS)	11
- <u>D-O-S</u> (différence, poids des OS)	17
- <u>S</u> (substitution)	13
Total	50

(1) Si les ouvriers professionnels sont le plus souvent français, ce qui supprime certains cas de figure, par

Cette typologie met en jeu deux dimensions : la division du travail proprement dite et la prédominance d'un groupe ouvrier déterminé par son statut professionnel. Ces deux dimensions ont été mises en relation avec les indicateurs de l'activité syndicale (cf. chapitre 5), séparément et dans leur combinatoire. Chaque fois que les relations observées ont paru problématiques, nous avons essayé d'évaluer le rôle joué par les pratiques patronales, car celles-ci entretiennent des relations significatives avec la division du travail. C'est en fait leur imbrication qui acquiert une valeur prédictive sur l'activité des syndicats en direction des immigrés présents sur le lieu de travail.

III. DIVISION DU TRAVAIL ET POLITIQUE PATRONALE

La relation entre division du travail et politique patronale s'ordonne autour des tendances suivantes :

L'estimation (1) positive des politiques patronales est liée de manière privilégiée à la coexistence entre français et étrangers dans les mêmes catégories professionnelles, (si ce n'est dans les mêmes postes)

.../...

exemple, coexistence d'os et coexistence d'op, c'est que le passage d'os à op nécessite une instruction de base qui fait défaut à beaucoup d'étrangers et suppose une certaine stabilisation de ces derniers. Cependant la substitution "grignote" un peu plus aujourd'hui le groupe des professionnels : par l'attribution de qualifications maison (type P1F), par le déclin numérique des professionnels de l'outillage et par les effets prévisibles de la stabilisation de la main d'oeuvre.

(1) Cette estimation repose sur des questions de fait,
.../...

l'importance du groupe des professionnels renforçant cette tendance. (64% de jugements positifs sur l'application des lois, la reconnaissance du syndicalisme ... cf. chapitre 7).

A l'inverse la distance sociale, l'importance numérique et stratégique des O.S. (différence et substitution) s'accompagne d'une estimation beaucoup plus négative des pratiques patronales. (70% de jugements négatifs).

Le sens de cette relation n'est pas univoque. L'analyse des entretiens classés dans la catégorie "substitution" suggère que la politique patronale a contribué à la désertion progressive des français. Dans ces entreprises où les conditions de travail sont très dures, une politique patronale régressive agit comme un facteur d'accélération de la fuite des nationaux. Il est bien rare en effet de trouver une pratique patronale très diversifiée selon qu'il s'agisse d'accorder des avantages salariaux, de reconnaître l'action syndicale dans l'entreprise etc., de tels décalages proviennent du rapport de force qui s'établit entre deux orientations contradictoires. Par ailleurs, la présence d'un fort pourcentage d'étrangers dans le groupe des O.S., lui-même très important numériquement affaiblit, au moins provisoirement, la capacité de négociation syndicale. Toutes les tentatives de contrôle des étrangers à travers des groupements de type CFT se concentrent dans les établissements

.../...

et nous avons jugé possible de déclarer que le biais introduit n'empêchait pas d'assimiler, avec quelques précautions cette estimation à la réalité. Cf. chapitre 7.

où les immigrés sont très nombreux dans un grand groupe d'O.S. Dans ces cas-là l'emploi massif d'étrangers est, de plus, le fruit d'une volonté explicite qui considère la docilité des étrangers comme un élément du coût économique de la main d'oeuvre.

Le passage de la coexistence à la différence, de la technologie qualifiée à la technologie non qualifiée trouve certes son fondement dans l'environnement de l'entreprise (cf. chap. 5), la politique patronale peut cependant jouer un rôle d'accélérateur ou de frein face à cette tendance à la substitution des main-d'oeuvre. Elle ne peut la réduire totalement, car certains travaux ont acquis un caractère non substituable depuis de nombreuses années (fonderies par exemple).

Cependant une fois le processus engagé, il existe entre la tendance à la substitution et une politique patronale répressive et paternaliste une logique cumulative.

La relation positive entre une politique plus légaliste et impersonnelle et la coexistence entre français et étrangers, montrent qu'il était possible de conserver à côté des étrangers des nationaux, notamment des femmes. Une politique patronale plus favorable au syndicalisme l'est aussi "tous azimuts" et favorise le maintien d'O.S. français, retenus, à qualification égale par une politique sociale plus favorable, de meilleures conditions de travail, une atmosphère de plus grande liberté. Par ailleurs les immigrés y sont moins nombreux et bien qu'isolés parfois parce qu'affectés à des postes plus durs, ils ne représentent pas un enjeu décisif pour la direction.

Ceci explique que dans un certain nombre de cas ni l'employeur, ni les syndicats ne cherchent l'épreuve de force sur des problèmes les concernant.

Dans les petits établissements et là où les professionnels ont un poids déterminant, cette tendance se renforce encore. Les étrangers y sont encore moins la fraction ouvrière dont l'attitude est la plus décisive, ni pour la production, ni pour l'établissement du climat social.

Ces résultats ne sont pas généralisables sans précautions. Ils caractérisent un secteur d'activité à une période donnée. Ils peuvent évoluer avec l'extension des droits syndicaux qui offre aujourd'hui aux syndicats une plus grande base d'action pour imposer la reconnaissance institutionnelle des étrangers dans l'entreprise et faire reculer le caractère personnel (paternaliste) de certaines gestions patronales. L'ouverture de la crise, qui se traduit par un frein à la substitution et par une relative stabilisation de la main d'oeuvre étrangère pourrait également contribuer à la mise en place de relations industrielles plus "modernes" et incluant les travailleurs immigrés, si n'intervient pas, à contrario, la crainte du chômage.

IV. DIVISION DU TRAVAIL ET ACTIVITE SYNDICALE

Les différentes implications de la division du travail sur les modes de relation de l'organisation syndicale avec les immigrés peuvent se traduire dans la proposition suivante: la différence rend nécessaire une

activité syndicale spécifique, plus que la coexistence qui permet une activité moins catégorielle et plus que la substitution qui fait disparaître la catégorie elle-même. Cette proposition est-elle vérifiée par les résultats de notre enquête ?

A - Qu'indiquent les croisements entre les différents types (C-O-P, D-O-P, C-O-S, D-O-S, S) et les indicateurs des efforts engagés par les sections syndicales en direction des immigrés (cf. chap. 6) ?

A - Division du travail et efforts de la section syndicale en direction des immigrés

1) Les premiers efforts que peut engager une section syndicale concernent la mise en place de structures spécifiques, commissions ou groupes de langue, la désignation de responsables à l'immigration. Les croisements entre la typologie et ces indicateurs, montrent que, à première vue les efforts d'organisation ne s'ordonnent pas en fonction des nécessités découlant de la division du travail. Ce sont en effet les situations de substitution et de coexistence qui enregistrent les plus fortes proportions d'efforts d'organisation. (66% dans les deux cas). Les situations de différence voient cette proportion descendre à 45%.

Par ailleurs le poids spécifique plus lourd des O.S. renforce les efforts organisationnels, alors que les établissements où les professionnels dominent sont moins propices à de tels efforts (respectivement 60% et 40% des établissements).

Ainsi la catégorie la plus favorable à la création de structures syndicales spécifiques est-elle celle de la coexistence dans un contexte technologique non qualifié. C-O-S. Dans cette catégorie il y a toujours un effort d'organisation, même faible.

La catégorie la plus défavorable à l'effort d'organisation est celle de la différence, avec prédominance des O.S. (D-O-S), catégorie la plus représentée dans notre échantillon. Ce faible score ne peut se comprendre, étant donné le poids des O.S. sans référence aux pratiques patronales. C'est en effet dans cette catégorie que se concentrent les pratiques patronales les plus restrictives et que s'affirme la CFT.

La différence, qui exprime la situation de plus forte distance sociale, professionnelle et culturelle entre les O.S. et les O.P. devrait, pour être analysée en elle-même, être isolée de la politique patronale. La comparaison avec la situation de substitution est à cet égard, éclairante. Dans cette dernière catégorie la politique patronale est aussi jugée assez négativement, mais on n'y retrouve pas les cas extrêmes (répressifs, paternalistes et s'appuyant sur la CFT). Bien qu'il y ait très peu de français, que les conditions de travail y soient très dures et que la vie des sections soit parfois précaire, il s'y développe plus facilement des efforts d'organisation pour mieux adapter l'action syndicale à la présence des étrangers. Seules deux raisons peuvent être invoquées pour rendre compte de ce décalage. La première c'est la politique patronale qui dans le cas de la différence arrive à entraver tout développement de la vie syndicale. La seconde c'est que l'hésitation à s'appuyer sur

les O.S. immigrés plutôt que sur les OP français disparaît et libère des énergies chez les immigrés eux-mêmes, alors soutenus par le niveau local (unions locales et syndicats locaux des métaux).

Cependant une analyse plus fine des résultats, centrée sur les extrêmes en matière d'efforts d'organisation (1) montre que la différence comme mode de division du travail et que la prédominance des O.S. s'accompagnent, sur le plan des efforts d'organisation, des situations les plus tranchées. Ces établissements connaissent soit des sections syndicales dotées de responsables et de commissions vivantes dans l'établissement, soit l'absence totale de responsable et de structures spécifiques à proximité du lieu de travail.

Si la "coexistence" entre nationaux et immigrés est la plus favorable statistiquement à l'effort d'organisation envers les immigrés ceci s'explique par deux causes liées entre elles. D'une part la politique patronale moins hostile au syndicalisme permet son développement y compris en direction des OS immigrés, d'autre part le contrôle patronal sur cette fraction est rendu moins nécessaire, puisque ce groupe n'est pas, le plus, ou le seul, décisif dans l'entreprise.

(1)	efforts d'organisation	
	-	+
Situations où les OS dominant	82%	75%
Situations où les OP dominant	18%	25%
<hr/>		
Différence	54%	50%
Coexistence	9%	33%
Substitution	37%	17%

L'obligation de créer des relais et de renforcer les réseaux de communication entre fractions ouvrières dans l'espace de production n'entraîne donc pas spontanément des efforts d'organisation permettant à l'organisation syndicale d'avancer dans cette voie.

Seule la combinaison de la division du travail, de la structure technico-professionnelle de l'entreprise et les pratiques patronales semble avoir, en ce domaine, quelque valeur explicative.

L'analyse de l'influence de la division du travail sur les autres types de démarches entreprises par les sections syndicales n'infirmement pas cette proposition.

2) Si la situation dite de différence semble légèrement favoriser l'effort de propagande, les relations observées ne sont pas assez significatives pour qu'on puisse en déduire des interprétations valables. Comme nous l'avons déjà remarqué l'effort de propagande est assez difficile à analyser. L'origine des journaux et des tracts est très variable, et pour toute la part qui relève de la confédération, c'est souvent de leur dynamisme et de leurs moyens que dépendent les situations dans les usines.

3) Enfin l'analyse des relations entre la division du travail et la politique des élus au comité d'établissement montre des analogies avec celles concernant les efforts d'organisation. Dans les deux cas de la substitution et de la différence avec prédominance des OS, on

retrouve le plus fréquemment les établissements où il n'existe pas de C.E. ou bien ceux où les élus syndicaux sont trop minoritaires pour y faire entendre leur voix (1). Cette forte proportion s'explique par la présence de la CFT, qui quand elle existe est très représentée dans les comités d'établissement. Ailleurs, et notamment dans les entreprises plus petites, les sections syndicales ne sont pas encore assez puissantes pour imposer, soit la création du CE, soit la mise en oeuvre d'une politique sociale.

Au contraire les situations de coexistence et celles où dominent les ouvriers professionnels ne connaissent pas de telles restrictions à l'activité socio-culturelle des syndicats à travers les instances paritaires des comités d'entreprise.

Quand les sections syndicales disposent d'élus dans les C.E. et qu'ils peuvent en infléchir l'orientation, c'est dans la situation de différence qu'on trouve la plus grande proportion d'élus sensibles à rendre les activités socio-culturelles accessibles et adaptées aux étrangers (2). Par contre le poids relatif des O.S. et des O.P. n'intervient pas.

Ces résultats doivent être comparés à ceux qui concernent les efforts d'organisation des syndicats.

- (1) 54% des établissements classés dans la catégorie de la "substitution", 39% des établissements classés dans la catégorie "différence".
- (2) 50% dans les établissements classés dans la catégorie "différence", 30% pour la substitution, 25% pour la "coexistence".

Quand la politique patronale n'entrave pas toute expression syndicale, la situation de différence, voit se développer, avec un bond qualitatif, les efforts des sections syndicales pour s'adapter à la présence des étrangers. On y retrouve les meilleures "performances" en matière de gestion des oeuvres sociales ou de création de structures spécifiques. La politique patronale affaiblit ainsi le rôle combiné de la division du travail et de la structure professionnelle de l'établissement. Elle fait alors passer au premier plan des "performances" la situation de coexistence, sans que ces dernières soient jamais aussi spectaculaires.

B - La division du travail et les résultats de l'activité syndicale.

Il était possible, a priori, d'élaborer des hypothèses sur l'impact de la division du travail sur les efforts des sections syndicales d'entreprise. Il ne pouvait en être de même concernant les résultats de cette activité en direction des étrangers. Ceci vaut surtout pour les succès revendicatifs et l'institutionnalisation de la présence des étrangers dans l'entreprise. Ces acquis dépendent évidemment de ce que les militants appellent le rapport des forces et font donc intervenir la politique patronale. Cependant dans la mesure où la politique patronale et la division du travail sont liées entre elles, les relations entre la division du travail et les résultats de l'action syndicale peuvent être intéressants. En fait il s'est avéré que les croisements entre notre typologie et l'aboutissement des revendications donnent des résultats assez proches de ceux qui lient la

division du travail aux efforts de la section syndicale.

1) La satisfaction de revendications, dont au moins une est considérée par les militants, comme spécifique des étrangers, est plus fréquente, relativement dans les cas de coexistence et de substitution que dans les cas de différence (1). De la même façon, le poids prédominant des O.S. favorise des succès revendicatifs sur des problèmes propres aux immigrés, alors que la prédominance des O.P. les freine.

La différence, surtout quand elle est associée à l'importance des O.S. favorise plutôt l'aboutissement de revendications estimées comme non catégorielles et assimilées à des revendications d'ateliers ou d'établissement ou rapportées à l'ensemble des O.S. Dans les établissements où l'emporte le travail qualifié et dans ceux où un petit groupe de professionnels étrangers coexistent avec leurs compagnons français, les militants estiment rarement avoir pu faire aboutir les revendications des immigrés.

2) Les mêmes tendances se retrouvent à propos de l'extension de l'alphabétisation et de la représentation des étrangers à la délégation du personnel. Là aussi l'institutionnalisation de la présence des étrangers est en proportion plus forte dans les cas de substitution et de coexistence que dans ceux marqués par la différence.

(1) Substitution	54%	(de cas où des revendications
Coexistence		spécifiques ont été satisfaites)
Différence		

La prédominance des O.S. est également plus favorable à cette reconnaissance institutionnelle que celle des O.P. (2).

L'incidence des attitudes patronales est ici évidente et logique. Agissant à la fois sur le degré de substitution des main-d'oeuvre et sur le climat social de l'entreprise elles permettent d'expliquer les écarts observés en matière d' "acquis" revendicatifs entre les situations de coexistence et de différence.

En ce qui concerne les situations de substitution le raisonnement est un peu différent. Les politiques patronales sont dans l'ensemble assez restrictives mais la présence écrasante des étrangers implique certaines transformations. Peut-on dans ce type d'usine éviter longtemps d'avoir des délégués du personnel immigrés ? Peut-on y refuser d'affecter à l'alphabétisation des étrangers les fonds dégagés par la loi de 1971 ?

Les acquis de la section syndicale ne se comptabilisent pas seulement par rapport à ce qu'ont pu gagner les immigrés par l'action syndicale mais aussi par ce que l'organisation peut elle même capitaliser.

3) La participation aux luttes et à l'organisation syndicale peut-elle dépendre et par quels processus, de la division du travail ?

(1)	<u>Reconnaissance institutionnelle des étrangers (positive)</u>
substitution	54%
coexistence	61%
différence	33%
<u>prédominance des OS</u>	50%
<u>prédominance des OP</u>	40%

C'est encore une fois la situation de coexistence qui va obtenir les meilleurs scores. C'est elle qui connaît, proportionnellement, la meilleure adéquation entre le profil de l'établissement (% d'étrangers dans l'effectif ouvrier) et celui de la section syndicale (% de syndiqués immigrés) (1).

La prédominance des O.S. ou des O.P. semble ne pas jouer dans ce cas. Les "faibles" résultats de la substitution appelaient une analyse plus fine des entretiens. Il en ressort que le décalage, à la baisse, entre le profil de la section syndicale et celui de l'établissement est plutôt plus faible que dans les autres cas de figure. Ce décalage est le plus souvent récent, la syndicalisation s'étant faite quasiment à 100% après un mouvement revendicatif.

Nous retrouvons ici les difficultés d'interprétation de chiffres souvent approximatifs mais qui indiquent que la syndicalisation des immigrés est imputable à des causes multiples (rôle du délégué, importance de l'issue des mouvements revendicatifs, poids de la politique patronale, nationalités en présence, dynamisme des syndicats...). En tous les cas la division du travail ne semble pas jouer un rôle prépondérant ou direct.

Quelle que soit la structure technico-professionnelle de l'entreprise et la division du travail en vigueur,

(1)

	<u>Homologie des deux profils ou surreprésentation des étrangers</u>
Coexistence	94%
Substitution	80%
Différence	54%

l'estimation de la combativité des étrangers est, en général, très positive. Dans les cas de coexistence elle est même jugée très bonne sans "conditionnel" quant à son expression (1). Par contre les militants interrogés travaillant dans des établissements où dominent la différence et la substitution ont plus souvent jugé utile d'indiquer à quelles conditions cette combativité pouvait s'exprimer (cf. chapitre 6). Or nous savons que ce sont ces établissements qui connaissent des politiques patronales défavorables à l'expression syndicale des immigrés, ce qui explique ce conditionnel.

Ces tendances restent valables quel que soit le groupe professionnel stratégique dans l'entreprise.

Conclusion : Il ressort de ce chapitre consacré à l'influence de la division du travail sur l'activité syndicale que, dans notre échantillon du moins, cette variable est difficile à isoler. Il aura été souvent complexe d'entrevoir son action propre.

Certes la coexistence entre ouvriers français et étrangers facilite naturellement l'action syndicale envers les immigrés et son succès, certes la prédominance des O.S. étrangers entraîne logiquement une certaine prise en charge de leurs revendications par les syndicats, les pratiques patronales peuvent cependant bouleverser les

(1)

Coexistence
Substitution
Différence

Estimation positive de la combativité, sans conditionnel

70%
58%
50%

données de l'environnement. Si la coexistence facilite ainsi le développement de l'action syndicale c'est qu'elle indique déjà une politique patronale plus prompte à reconnaître l'existence du syndicalisme dans l'entreprise.

L'importance de la division du travail et la nécessité d'une analyse des relations entre fractions de la classe ouvrière (étendue d'ailleurs à d'autres sous-groupes) ne doit pas, pour autant être remise en cause. Des études ultérieures disposant d'une méthodologie et de moyens plus adaptés pourrait isoler cet élément qui contribue à façonner l'environnement de l'action syndicale. Il reste que nous ressentons une fois de plus l'extrême singularité du mouvement syndical pratiquement dans chaque espace de production, singularité qui nous renvoie à la méthodologie de l'histoire ou à celle de l'ethnologie et qui semble défier toute tentative de hiérarchisation des facteurs explicatifs.

CHAPITRE IX

LES CARACTERISTIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE IMMIGREE
PRESENTE DANS L'ETABLISSEMENT
ET L'ACTION SYNDICALE

L'analyse de l'influence de la division du travail sur l'action syndicale a montré l'importance des relations entre fractions nationales et immigrées du personnel ouvrier des usines dans l'orientation et l'activité des sections d'entreprises. Les relations entre fractions ouvrières constituent la trame sur laquelle l'organisation syndicale tisse ses liens avec chaque groupe. Ces relations, si elles dépendent du statut professionnel de chaque groupe et de son importance dans le processus productif et l'établissement du climat social, devraient également varier en fonction des caractéristiques du groupe immigré. Il est d'abord important d'établir qu'il s'agit bien d'un groupe, et non d'une multiplicité de sous-groupes distincts, par exemple, sur le plan culturel et celui de leur insertion dans l'entreprise. De même l'ancienneté de l'implantation des immigrés dans l'établissement, la prépondérance numérique de certaines nationalités pouvait, à nos yeux, agir plus ou moins directement sur l'activité des syndicats d'entreprise. L'analyse de la pré-enquête et la familiarité globale avec ces problèmes suggérerait quelques hypothèses. S'il semblait évident que certaines nationalités reconnaissaient plus aisément que d'autres le principe même du syndicalisme (1), aucune vérification empirique n'avait en fait, évalué l'impact de

(1) Les algériens par exemple étaient considérés comme une nationalité se reconnaissant relativement bien dans le mouvement syndical en raison de leur implantation ancienne et de leur expérience de lutte de libération nationale, de même que les italiens. Les portugais, par contre, encadrés par la PIDE et de toutes façons assez méfiants, se cantonnaient avant la révolution du 25 avril dans des attitudes de retrait, etc.

l'histoire du groupe immigré ou de la structure actuelle de son implantation sur l'action syndicale dans le milieu de travail. C'est donc sur ces bases et en fonction des limites matérielles qu'elles comportent que nous avons retenu les critères pertinents permettant de caractériser la fraction immigrée dans l'établissement, et par là même, de modifier l'attitude et l'action du mouvement syndical (1). Ces critères, contextuels, sont de deux ordres (2).

Les premiers se réfèrent à la structure actuelle du groupe immigré. Ils indiquent si le groupe est plutôt homogène sur le plan ethnique ou s'il est composé d'une mosaïque de nationalités ; et, dans une éventuelle hiérarchie, quel est le groupe ethnique dominant.

Les seconds tentent de reconstituer l'histoire de l'immigration dans l'établissement. D'abord en datant l'ancienneté d'une immigration "visible", existant comme groupe, puis en reconstituant la succession des nationalités, des plus anciennes aux plus récentes.

-
- (1) Ces limites matérielles résident avant tout dans le fait que les sources utilisées ne sont pas toujours de fiabilité égale. Si nous avons eu parfois accès aux chiffres établis par les directions du personnel ou les comités d'entreprise, il est advenu que nous ne puissions obtenir que des estimations en pourcentage de la part de militants. Même les directions du personnel ne possèdent pas toujours de documents synthétiques concernant les caractéristiques que nous recherchions. Il faudra donc accepter le fait que cette description signale des ordres de grandeur.
 - (2) Les critères retenus sont de type contextuel, décrivent les structures du groupe et non pas les caractères individuels de chacun de ses membres. Ainsi le statut familial des étrangers, leur itinéraire personnel, leurs attitudes et leurs projets nous sont inconnus. Ces aspects ne sont pas moins importants mais supposent une autre méthodologie, notamment une enquête auprès des étrangers eux-mêmes.

I. LES CARACTERES GENERAUX DE LA MAIN D'OEUVRE IMMIGREE
PRESENTE DANS LES ETABLISSEMENTS DE L'ECHANTILLON.

La présentation des groupes de travailleurs étrangers présents dans les établissements observés s'est heurtée à une perception globalisante des maghrébins qui constitue tout à la fois une difficulté et un fait significatif pour le sociologue.

Un nombre non négligeable de services du personnel et de militants syndicaux (10 à 15%), utilisent ainsi le vocable de "nord-africain", y compris pour des opérations de décompte. Cette perception très peu différenciée englobe à la fois les arabophones et les berbérophones, ce qui est de moindre importance pour notre sujet, mais surtout ne différencie pas les marocains, des algériens et des tunisiens. Or nous savons que ces nationalités ont, par la nature du régime politique de leur pays d'origine et par l'ancienneté de leur présence en France des possibilités d'expression syndicale très variables (1). Nous avons dû regrouper le groupe maghrébin et le traitons comme un groupe, malgré le défaut d'une telle construction. La seule logique de ce regroupement semble être le fait qu'effectivement ce groupe culturel s'est constitué par adjonction de marocains, arrivés plus récemment, aux algériens dont l'implantation est plus ancienne. Quant aux tunisiens, ils ne sont pas assez nombreux

(1) Cette désignation globalisante est avant tout un signe de distance sociale même si elle révèle également un processus de désignation des minorités par le groupe dominant, comme l'a montré C. GUILLAUMAIN dans ses travaux sur le racisme. Le vocable de Nord-Africain a quant à lui une histoire liée aux rapports de la France à ses anciennes colonies d'Afrique du Nord, et qui est utilisé couramment bien au-delà des milieux ouvriers qui sont ici observés.

pour constituer un groupe en soi, mais se différencient par leur niveau de qualification plus élevé. Cette même globalisation intervient également en ce qui concerne les travailleurs originaires d'Afrique Noire. Les conséquences en sont cependant moins graves dans la mesure où ces travailleurs sont beaucoup moins nombreux. Elle n'intervient jamais pour les travailleurs provenant de la C.E.E. ou de la péninsule ibérique.

A - Homogénéité et pluralité du groupe immigré.

Quelles que soient les nationalités en présence, il avait semblé utile de connaître la structure plus ou moins homogène du groupe immigré, l'hypothèse sous-jacente étant que l'homogénéité du groupe faciliterait l'implantation du syndicalisme alors qu'une mosaïque de nationalités la compliquerait. Les résultats de l'enquête font apparaître que les groupes homogènes sont très rares (3 sur 50 étbts). La situation la plus fréquente est celle de la prépondérance d'une nationalité (18 étbts) ou de deux (19 étbts). La structure dispersée en mosaïque est également minoritaire (9 étbts).

B - Importance des différentes nationalités ou groupes culturels.

Comme nous l'avions déjà indiqué dans la présentation de l'enquête, ce qui caractérise notre échantillon d'usines c'est la forte présence des maghrébins, conforme en cela à l'ensemble de la métallurgie parisienne. Ils sont présents dans 48 établissements sur 50, et peuvent être qualifiés de groupe dominant, numériquement dans 19 établissements. Dans 20 établissements, cette prépondérance

numérique est partagée avec une autre nationalité non maghrébine. Aux côtés des maghrébins seul le groupe portugais a une certaine importance. Dominant seul dans 3 établissements, il est parmi les plus importants dans 8 autres usines et est cité de très nombreuses fois. Outre les maghrébins et les portugais, de très nombreuses nationalités sont présentes dans les établissements que nous avons observés. Toutes les vagues d'immigration qui ont affecté le pays se retrouvent dans cette branche et dans cette région, même en faible nombre (1). Ainsi même quand le groupe maghrébin domine, il est le plus souvent entouré d'une multiplicité de groupes nationaux aux effectifs très variables : espagnols, yougoslaves, turcs, italiens, africains, noirs ...

Il a été ainsi possible de définir trois types d'établissements :

- 1) Ceux où les maghrébins dominent à eux seuls, l'ensemble de la fraction immigrée (19).
- 2) Ceux où les maghrébins partagent la prépondérance numérique sur le groupe immigré avec une autre nationalité (11).
- 3) Ceux où les maghrébins sont à égalité avec d'autres groupes nationaux, dans une "mosaïque" ou bien dominés par d'autres nationalités non maghrébines (20).

C - Histoire de l'immigration

Les militants que nous avons interrogés ont été

(1) à l'exception des polonais.

embauchés, dans l'ensemble, depuis moins de dix ans, et déclarent souvent que l'implantation massive d'étrangers leur préexiste, sans pour autant pouvoir la dater précisément. De fait le sentiment qu'il existe un groupe d'immigrés peut intervenir après un processus continu et progressif. L'implantation d'ouvriers étrangers est par ailleurs ancienne dans la métallurgie parisienne et est attestée dès avant la seconde guerre mondiale. Amorcée dans les secteurs où le travail est le plus sale, le plus dangereux et pénible (par ex. : les fonderies), elle est relayée au fur et à mesure, avec un accroissement sensible au cours des années 60 par une implantation d'O.S. Ce processus est lié à l'expansion économique et à la mécanisation de la production qui a dès lors accéléré la tendance à la substitution.

Nous avons ainsi regroupé les usines selon que l'immigration y est dans son ensemble "ancienne", c'est-à-dire se situant avant les années 60 (24 étbts), ou "récente" à partir des années 60 (19 étbts). Dans cette seconde catégorie, 8 usines ont réalisé l'embauche significative d'étrangers à partir de 1967 seulement. Enfin dans 7 établissements il a été impossible de dater l'apparition d'une véritable fraction d'ouvriers étrangers.

D - Succession des nationalités

Sans pouvoir dans le cadre de cette enquête approfondir ce point, nous avons recherché l'existence de "scénarios" distincts dans l'histoire de l'immigration des différents établissements, scénarios, qui combinés à l'ancienneté globale de l'immigration, pouvaient constituer des contextes plus ou moins favorables à l'action syndicale.

Par exemple, existait-il dans les secteurs anciennement "substitués", dans le cas de l'immigration ancienne, une sorte de succession-type de certaines nationalités ? Italiens - algériens - marocains - Afrique Noire ... Et dans le cas de l'immigration plus récente, existe-t-il une telle succession ?

En réalité la permanence de l'immigration algérienne qui n'offre pas, comme d'autres nationalités le caractère d'une "vague", avec une phase d'entrées croissantes, un sommet, une stabilisation, une décroissance, se superpose à tous les autres mouvements. Ceci explique qu'elle soit souvent perçue comme la plus ancienne, alors que les italiens lui ont souvent pré-existé. En la signalant ainsi, c'est le plus souvent sa permanence qui nous est indiquée.

Par ailleurs, quelle qu'ait été l'époque de la constitution d'un groupe immigré et les nationalités les plus anciennement implantées, le recrutement récent est presque toujours diversifié, rappelant en cela les caractères des récents flux migratoires.

Ainsi si les algériens sont perçus souvent comme la nationalité la plus anciennement implantée (citée 18 fois), les espagnols et les italiens sont également cités (8 et 7 fois). Ces derniers cependant perdent de leur réalité comme groupe étranger, soit que leur caractère d'étranger ne paraisse plus perceptible, soit qu'ils ne forment plus un groupe, ou que leur implantation soit trop ancienne pour subsister encore dans la mémoire collective des militants. Les nationalités implantées le plus récem-

ment sont les yougoslaves, les turcs, les africains noirs. Portugais et marocains occupent quant à eux une position intermédiaire. Les marocains en particulier étaient implantés, en petit nombre, dans les fonderies depuis très longtemps mais ce n'est que récemment que leur emploi a pris un caractère plus ample.

Conclusion

Les structures et les histoires de la migration dans ces usines semblent dépendre pour les volumes des besoins de la production et de la non-substituabilité croissante de certains travaux qui définissent des périodes d'implantation nouvelles de main-d'oeuvre étrangère. En ce qui concerne les nationalités en présence, les résultats reflètent à la fois les grands courants migratoires et l'état du marché local du travail (cf. les maghrébins dans les Hauts de Seine) que seules certaines grandes entreprises (1) contribuent à modeler.

L'ancienneté de l'implantation des étrangers et la structure actuelle par nationalité sont faiblement liées. La prédominance maghrébine est en effet plutôt correlative d'une implantation ancienne, alors que la prépondérance d'autres nationalités ou la dispersion en fractions égales est plutôt le fait d'une embauche récente. Cependant la permanence des maghrébins, par adjonction continue de marocains, empêche la construction d'une typologie opératoire liant logiquement la dispersion des

(1) Certaines grandes entreprises disposent de missions de recrutement et ont des zones de recrutement préférentielles (Sud-Maroc par exemple).

nationalités, l'ancienneté de l'immigration et de chaque groupe culturel et son importance numérique actuelle.

C'est pourquoi dans l'analyse de leurs rapports avec l'action syndicale, les politiques patronales et la division du travail, nous traiterons séparément de la structure actuelle du groupe immigré et de son ancienneté.

II. LES CARACTERISTIQUES DU GROUPE IMMIGRE ET L'ACTION SYNDICALE

A - Hypothèses

Avant de commencer l'enquête en tenant compte du caractère exploratoire de l'étude nous avons formulé quelques hypothèses sur l'influence des caractères du groupe immigré sur l'action syndicale.

Nous pensions d'abord que la prédominance des algériens devrait faciliter les contacts entre l'organisation syndicale et le groupe immigré. Nous pensions également qu'une structure homogène, ou à groupe dominant, devrait simplifier la tâche de l'organisation syndicale (sauf dans le cas des nationalités méfiantes à l'égard du syndicalisme) alors qu'une mosaïque devrait la compliquer. De plus il semblait évident qu'une immigration ancienne dans l'entreprise devrait constituer un contexte plus favorable qu'une immigration récente.

Enfin, nous imaginions que les nationalités les plus anciennement implantées, à condition d'être toujours présentes en nombre suffisant, se reconnaîtraient plus

facilement dans le mouvement syndical que les plus récentes. Sur ce dernier point les militants, questionnés directement, avaient estimé, dans la majorité des cas, qu'il n'y avait aucun rapport entre la combativité des étrangers et leur temps de présence dans l'entreprise. Quand un tel rapport existe, il est bien conforme à notre hypothèse, puisque ce sont les immigrés les plus anciennement embauchés qui se révèlent les plus combattifs.

Ces hypothèses envisageaient l'action syndicale en direction des étrangers, sans préjuger les relations entre les différents domaines d'application de cette action (organisation, propagande, politique "sociale", etc.). De la même façon ces hypothèses ne préjugeaient pas les liens, qui se sont avérés très médiatisés, entre les efforts engagés par les sections et leur succès (succès revendicatifs, institutionnalisation de la présence des immigrés, capitalisation de la combativité des étrangers dans le mouvement syndical).

B - Caractéristiques du groupe immigré et efforts des sections syndicales.

L'analyse des relations entre les caractères du groupe immigré et les différents domaines où s'appliquent les efforts des syndicats révèlent une fois de plus l'autonomie des efforts d'organisation, de propagande et l'orientation de la politique sociale des élus des Comités d'Etablissement.

Seul l'effort de propagande entretient des rapports directs avec les caractères du groupe immigré, contrastant en cela, avec les faiblesses des autres facteurs

d'explication de l'effort de propagande (par les politiques patronales, la division du travail). L'effort de propagande atteint les meilleurs scores (1) dans les établissements où l'immigration est anciennement implantée et où le groupe maghrébin est prépondérant. La logique de ce résultat étant la plus simple : celle des obstacles pratiques. La mise en place d'une structure de propagande en langue maternelle suppose un certain temps et s'accommode surtout assez mal de la multiplicité des groupes linguistiques.

Par contre la mise en place de structures spécifiques (responsables, commissions, groupes de langue) semble s'effectuer plus facilement quand l'immigration est récente (70% des cas) et là où les maghrébins ne dominent pas la fraction immigrée.

Ces résultats nous rappellent qu'à chaque fois l'effort d'organisation pouvait être interprété de façon ambivalente, en particulier son absence ne signifie pas toujours une mauvaise implantation auprès des étrangers. L'analyse qualitative des entretiens semble indiquer que les plus grands efforts sont engagés là où le comportement des étrangers peut menacer la capacité de négociation syndicale, à condition cependant que la politique patronale le permette.

La politique patronale peut également jouer un rôle de verrou en ce qui concerne l'activité des militants

(1) Combinaison de l'adéquation en volume et par rapport aux différentes nationalités de la diffusion de la presse et des tracts en langue maternelle.

élus des Comités d'Etablissement, en particulier là où la présence de la CFT rend illusoire la présence minoritaire des élus des autres syndicats. Ces pratiques sont le fait des établissements d'immigration ancienne (50% d'entre eux pour 15% des "récents"), et de ceux où les maghrébins dominant (45% d'entre eux, pour 15% des "non maghrébins").

Cependant quand il existe un comité d'établissement où les syndicalistes peuvent agir, la prépondérance des maghrébins, par les problèmes spécifiques qu'ils posent en tant que musulmans, incite les élus si ce n'est à une véritable action socio-culturelle, du moins à une certaine prise en considération de leur spécificité (pratique des fêtes religieuses, interdits alimentaires, logements en foyer ...). Cependant l'ancienneté de la migration ne favorise pas une attention particulière pour adapter les activités du C.E. aux étrangers (30% des cas pour l'immigration ancienne, 50% pour la récente) sans qu'il y ait là d'explication directe.

Les caractéristiques du groupe immigré ne jouent donc pas de la même manière dans chaque rubrique des efforts entrepris par les sections syndicales. Ces conclusions ajoutées aux précédentes renforcent la nécessité d'approfondir les dimensions de l'action syndicale en direction des étrangers et surtout la nécessité d'établir des typologies caractérisant les établissements étudiés à partir des différents facteurs explicatifs retenus qui ne jouent un rôle direct que dans leur combinaison.

Ces mêmes constatations se retrouvent dans l'analyse

de l'influence des caractéristiques du groupe immigré sur les résultats escomptés de cette activité spécifique.

C. Caractéristiques du groupe immigré et "résultats" de l'activité syndicale.

Nous avons, au cours du chapitre 6, consacré à la description de l'activité syndicale, distingué trois types de "résultats" : les succès revendicatifs, l'institutionnalisation de la présence des immigrés, la participation de ces derniers au mouvement et à l'organisation syndicale. Ces "résultats" nous le savons déjà, dépendent, surtout pour les deux premiers, de la médiation patronale. Cependant le contexte que représente la physionomie du groupe immigré peut participer pour sa part à l'établissement de conditions plus ou moins favorables.

La relation la plus significative, et qui n'est pas de moindre importance, concerne la proportion de délégués du personnel étranger, indice de la reconnaissance, malgré les restrictions de la loi, de l'importance des étrangers dans ce secteur.

Il apparaît très clairement que l'ancienneté de l'immigration dans l'usine favorise une meilleure représentation des étrangers (65% pour 38%). Or la mise en place de structures spécifiques (destinées entre autres à trouver des candidats délégués) est plutôt le fait des entreprises où l'immigration est récente. Ceci nous montre qu'une certaine implantation auprès des étrangers, structurée autour des délégués, peut rendre moins urgente auprès des militants la mise en place de structures syndicales

ad hoc. La prépondérance des maghrébins favorise également une meilleure représentation (58% pour 35%). L'ancienneté se combine ici aux caractéristiques juridiques des algériens pour jouer un rôle direct, puisqu'elle permet une plus grande conformité à la loi (à cette date). Et ce en dépit, nous le verrons, d'une politique patronale plus défavorable dans les établissements où l'immigration est traditionnelle et dominée par les maghrébins.

Par contre les caractères du groupe immigré n'interviennent pas clairement dans l'organisation de l'alphabétisation sur le lieu de travail, si ce n'est une tendance légère à son extension là où les maghrébins ne dominent pas (la politique patronale, celle des élus, le nombre d'étrangers est ici décisive).

Que l'immigration soit anciennement ou récemment implantée et quelle que soit la structure par nationalité le taux d'échec revendicatif se situe environ à 25%. Par contre en cas de succès, ancienneté et prépondérance maghrébine favorisent l'aboutissement de revendications d'atelier ou d'établissement. L'obtention de revendications considérées comme particulières à la fraction immigrée est plutôt le fait des implantations récentes de nationalités variées sans prédominance maghrébine. Cette distinction indique que, dans le premier cas, les immigrés ont tendance à se fondre dans le groupe des O.S. prépondérants sur le lieu de production alors que le groupe plus varié et plus récent se différencie du groupe des professionnels qui définit le non-spécifique, donc un clivage plus sensible.

Enfin ni l'ancienneté ni la structure actuelle du groupe immigré n'ont une influence très significative sur l'estimation de la combativité des étrangers et les bons scores de syndicalisation parmi eux. Le léger avantage dans ce domaine accordé à l'immigration ancienne et maghrébine contraste cependant avec le discours des militants sur les différentes nationalités (cf. chapitre suivant) et indique la fragilité de la construction du groupe "Nord-Africain" dans ce domaine.

Ainsi, les différents aspects de l'action syndicale s'expliquent-ils, selon les cas, préférentiellement par l'action de la politique patronale, de la division du travail et de la physionomie du groupe immigré, le plus souvent par l'interrelation de ces caractères objectifs de contexte. Dans le chapitre suivant, nous essaierons d'analyser le rôle des facteurs plus subjectifs tels que la sensibilité des militants aux directives confédérales ou à leur situation locale. Auparavant, puisque nous avons insisté à plusieurs reprises sur la combinaison des facteurs explicatifs (de type objectif) de l'action syndicale, nous voudrions décrire les résultats des croisements effectués entre les caractéristiques du groupe immigré, les politiques patronales et la division du travail dans l'espace de production.

III. STRUCTURE, HISTOIRE DE L'IMMIGRATION, DIVISION DU TRAVAIL ET POLITIQUE PATRONALE.

Etant donné le caractère exploratoire de l'étude, les tendances observées sont peu significatives, sur le plan statistique mais n'infirment pas la logique sous-

jacente qui liait déjà les politiques patronales à la structure professionnelle de l'entreprise et à la division du travail entre nationaux et immigrés. Logique qui se résume ainsi : les politiques patronales défavorables sont liées à la prédominance des O.S. dans l'entreprise et à une division du travail qui affecte les étrangers, d'abord aux tâches les plus pénibles puis à toutes les tâches non qualifiées (tendance à la substitution).

En effet quand l'immigration est ancienne, elle est plutôt liée à une politique patronale à tendance paternaliste, plutôt répressive et répugnant à appliquer la loi. Les cas de politique patronale "très défavorable" s'y concentrent (7/10), alors que cette catégorie connaît peu de cas dits "très favorables" (2/11). Par ailleurs, l'immigration ancienne est plutôt correlative de la prédominance des O.S. dans l'entreprise et de la tendance à la substitution. A l'inverse, l'immigration récente est en proportion plutôt liée à la prédominance des ouvriers professionnels, à la coexistence entre français et immigrés dans les mêmes ateliers et à une politique patronale jugée plus favorablement. Dans ce dernier cas, les immigrés moins nombreux viennent occuper des tâches non qualifiées, délaissées plus récemment par les ouvriers français et en quelque sorte "au service" des tâches plus complexes qu'elles n'ont pas fait disparaître. Ces tendances sont corroborées par l'analyse de la physionomie des nationalités présentes. En effet la substitution ancienne et une politique patronale restrictive semblent aboutir aujourd'hui à la prépondérance des maghrébins sans que cette causalité soit tout à fait univoque. Il est intéressant par ailleurs de remarquer que quand les ouvriers

professionnels étrangers commencent à être assez nombreux, ils proviennent, en général, de pays différents (algériens, italiens, espagnols, yougoslaves, tunisiens, plus récemment portugais) ce qui contribue à affaiblir leur perception comme groupe. Cette perception des immigrés comme groupe est, en général, qu'ils soient O.S. ou O.P., le fait des français, car toutes les études auprès des étrangers semblent démontrer que les étrangers, quant à eux, s'identifient avant tout à leur origine ethnique.

Ces indications sont tendanciellles puisque les maghrébins restent nombreux, entre autres à cause de la poussée des marocains dans les établissements où l'immigration est récente. Il reste cependant tout à fait indispensable dans les études sur l'immigration en France, de rechercher si possible les "histoires" de l'immigration dans les entreprises qui permettraient, outre leur influence sur la vie des entreprises, de déceler peut-être l'influence réciproque de la politique des entreprises et de celle des pouvoirs publics et des pays d'émigration dans la définition quantitative et qualitative des flux migratoires.

CHAPITRE X

ACTION SYNDICALE ET DISCOURS MILITANT

A - DETERMINATION OBJECTIVE ET SUBJECTIVITE

L'analyse de l'action syndicale auprès des étrangers autorise deux conclusions :

- 1) L'action des syndicats d'entreprise envers les étrangers n'investit pas simultanément les différents domaines permettant de s'implanter parmi eux.

Ainsi les efforts engagés par les sections locales s'orientent diversement vers l'adaptation des formes d'organisation, vers la création d'une propagande des entreprises qui tiennent compte de la présence des étrangers. Il n'y a pas de liaison nécessaire entre ces dimensions de la pratique syndicale. De même les acquis du mouvement syndical concernant les étrangers se comptabilisent diversement, selon qu'il s'agit de l'institutionnalisation de leur présence dans l'entreprise (délégués étrangers, alphabétisation), de l'aboutissement de leurs revendications, de leur participation aux luttes et à l'organisation syndicale. Toutefois, la présence de délégués du personnel étrangers témoigne à la fois de l'implantation des syndicats et conditionne une meilleure participation des étrangers aux luttes et à la vie de l'organisation.

- 2) L'ampleur de l'action des syndicats auprès des étrangers dans les entreprises dépend de la combinaison des trois grandes variables que nous avons retenues : la politique de la direction de l'entreprise, la division du travail entre français et immigrés liée à la structure socio-professionnelle de l'établissement, les caractères du groupe

immigré (ancienneté, dispersion, traditions et culture...). Chacune de ces variables agit sur tel ou tel aspect de l'action syndicale qu'elle semble favoriser ou freiner. Cependant la proposition la plus juste est que la combinaison de ces facteurs a une valeur explicative plus forte. Ceci tient au fait que la politique patronale, la division du travail sont liées entre elles par une certaine logique. C'est en dernier ressort la politique économique et sociale de l'entreprise qui décide de l'ampleur du recours aux immigrants, de la place qui leur est assignée dans le processus productif ainsi que de leur possibilité d'expression, d'organisation et finalement d'intégration dans un système de relations industrielles.

C'est à cette logique entrepreneuriale que sont confrontés les syndicats. Dans certains cas, cette logique prend un caractère totalitaire à leur égard et minimise volontairement leur intervention dans la vie de l'entreprise. Symbolisée par le soutien à des associations de type CFT, cette attitude et ses conséquences ne peuvent être considérées comme marginales, notamment dans l'industrie automobile.

Dans les établissements où la politique patronale laisse aux syndicats une plus grande liberté d'action, leur capacité à s'implanter auprès des étrangers dépend plus directement de l'enjeu que ces derniers représentent. Aussi quand ils constituent le noyau principal des ateliers d'O.S. et acquièrent de ce fait une importance stratégique dans l'établissement du climat social, les syndicats s'attachent à promouvoir leur hégémonie sur eux. A l'inverse, quand la production repose d'abord sur des

ouvriers professionnels français, ceux-ci constituent la base militante et l'augmentation des effectifs immigrés provoque une crise de croissance du mouvement syndical.

Sa capacité à représenter les différentes couches de travailleurs suppose que la section syndicale se modifie en intégrant des problèmes nouveaux, des militants nouveaux, en modifiant les formes d'organisation, en diversifiant les supports de propagande. Cette adaptation est une étape de l'accroissement global de l'intervention du syndicat dont dépend son statut d'interlocuteur représentatif. Cette tâche peut lui être facilitée quand les immigrés sont anciennement implantés dans l'établissement et appartiennent à des groupes nationaux plus réceptifs à l'idée et à la pratique du syndicalisme, tel qu'il existe en France.

Cette analyse laisse, à première vue, très peu de place à l'idéologie des militants et à leur volonté d'agir en direction des immigrés. Pourtant les situations objectives n'expliquent pas tout.

Ainsi la préoccupation prioritaire et quasi exclusive de certains militants CFDT d'organiser les immigrés, considérés comme hyper-prolétaires, a suscité des modalités de mobilisation que les situations locales n'expliquent qu'en partie (conditions de travail particulièrement dures, insatisfaction maximum...).

Dans le domaine de l'action syndicale, la détermination des militants joue parfois un rôle décisif. La situation de l'établissement qui, à un moment donné, apparaît comme l'enchaînement des contraintes sur lesquelles

l'action militante doit intervenir n'est elle-même que le point d'équilibre d'un rapport de forces passé. S'agissant d'une dynamique où sont impliqués plusieurs acteurs, il ne saurait y avoir de lien mécanique entre une situation définie objectivement et l'action des syndicats, réduite alors à une sorte de "système-réflexe".

La sociologie du syndicalisme nous a montré qu'à côté des déterminations de type technique, économique ou juridique, l'action syndicale répond également à des traditions idéologiques et à des références culturelles. Les monographies d'entreprise ou de conflits sociaux signalent, en outre, le poids des caractéristiques sociales voire de la personnalité des dirigeants locaux (1).

Le sentiment qu'il est indispensable de faire participer les étrangers aux luttes syndicales et de les syndiquer, la volonté d'accorder à la réalisation de ces objectifs une part importante de moyens dépend de la conscience qu'ont les militants de l'enjeu que représente localement le groupe immigré. Les situations nettes, où l'importance stratégique de chaque groupe est visible, favorisent une perception réaliste des enjeux. A cet égard, les grandes disparités d'effectifs, la concentration spatiale des différents groupes, tout ce qui concourt à leur visibilité sert de point de repère.

Ce sont cependant les événements qui scandent la vie syndicale qui servent le plus souvent de révélateurs de l'importance des différents groupes et de la nécessité

(1) Cf. D. KERGOAT. "Bulldor".

pour les syndicats de les gagner à leurs objectifs. Ainsi les élections professionnelles sont un temps fort en ce domaine puisqu'elles montrent la capacité du syndicat à trouver puis à imposer à la direction des candidats étrangers. Les résultats de ces élections permettent également de mesurer l'implantation du syndicat dans les différents secteurs de l'usine et témoignent de l'accueil fait aux candidats étrangers, notamment par les français (1). Par ailleurs l'attitude des différentes catégories au cours des conflits ouverts montre, d'une part, sur quels mots d'ordre et selon quelles modalités se mobilisent les divers groupes mais surtout lesquels permettent d'obtenir gain de cause dans ces conflits. Le déroulement des grèves révèle souvent brutalement à quel point les O.S. immigrés sont devenus essentiels dans le procès productif et permet de tester si le syndicat a une réelle hégémonie sur ces travailleurs (éventuellement quel est le syndicat qui a cette hégémonie, en cas de concurrence syndicale...).

Ce sont les situations où l'importance stratégique des différents groupes n'est pas clairement établie qui laissent le plus de place aux préférences spontanées, aux habitudes syndicales ou à l'éthique des militants dans la détermination des priorités de l'action. Il s'agit parfois de situations transitoires dans lesquelles les ouvriers professionnels de fabrication laissent progressivement la place aux chaînes et aux O.S. immigrés. Mais il peut s'agir également de situations plus stables dans des établissements de plus grande taille qui conservent un

 (1) Cf. l'exemple de Renault-Flins où au cours des élections de délégués du personnel, les candidats immigrés avaient été rayés sur les listes syndicales.

secteur d'outillage. Dans ce cas le poids des différents groupes s'équilibre, tant du point de vue de la direction que du syndicat.

Les objectifs et le caractère de cette enquête interdisent une évaluation précise du rôle propre de la subjectivité et de la volonté des militants dans la dynamique de l'action syndicale envers les immigrés. Cependant les militants ont produit, au cours de l'enquête, un discours sur l'introduction des étrangers en France, les principes qui fondent leur organisation dans les syndicats, les obstacles auxquels se heurtent leur volonté d'implantation parmi eux, discours qui constitue un cadre de référence à leur pratique envers les immigrés.

Le statut théorique de ce discours est ambigu : à la fois résultat et base de la pratique quotidienne, dans une dialectique que seul le point de vue historique permettrait de démêler. Nous avons tenté, plus simplement, de décrire les cadres de référence des militants locaux à propos de l'immigration et de les confronter, d'une part, à la pratique réelle de leur section syndicale, cernant ainsi le décalage inéluctable du discours et de la pratique et, d'autre part, aux positions des confédérations afin d'évaluer la distance "base"/"sommet" sur laquelle il n'existe pas, dans la littérature syndicale ou sociologique, de données empiriques.

B - PRATIQUE SYNDICALE ET DISCOURS SUR LA PRATIQUE

Au cours de la pré-enquête, nous avons demandé aux militants où se situaient selon eux, les principaux

obstacles à l'extension de l'activité syndicale auprès des travailleurs étrangers. Dans cette grande entreprise la direction accepte l'existence d'un mouvement syndical organisé et les militants, surtout les immigrés, ont mis l'accent sur la distance spatiale, sociale et culturelle entre les différents groupes, distance compliquée par la multiplicité des nationalités en présence. La même question a été posée à l'échantillon des militants en utilisant d'abord une question ouverte leur permettant de situer spontanément les sources de difficultés, puis en les interrogeant systématiquement sur les obstacles que peuvent constituer :

- la faiblesse des moyens matériels et militants de la section syndicale,
- la concurrence entre syndicats,
- la législation sur le droit syndical,
- la politique patronale,
- l'attitude des travailleurs français,
- l'attitude des travailleurs immigrés,
- les conditions de travail et de vie du personnel de l'établissement.

L'analyse des réponses permet de faire deux constatations principales :

- 1) Contrairement à la pré-enquête, c'est la politique patronale qui a été spontanément et très largement incriminée comme obstacle de première importance aux progrès du

syndicalisme auprès des étrangers (1).

2) Les opinions exprimées sur les différents thèmes proposés n'ont pas de relations claires avec les contraintes réelles que connaissent les sections auxquelles appartiennent les militants. C'est en fonction du jugement que portent ces derniers sur leur action que se détermine l'ampleur des difficultés reconnues. Ceux qui jugent positivement leur pratique envers les immigrés ont tendance à minimiser les obstacles alors que ceux qui portent un jugement négatif ont tendance à incriminer l'ensemble de l'environnement.

I - LE ROLE DE LA POLITIQUE PATRONALE

Quand l'attitude de la direction est perçue le comme le principal obstacle à l'implantation du syndicalisme parmi les travailleurs étrangers, c'est par le biais d'une opposition plus ou moins forte à toute activité syndicale et par le contrôle exercé sur les étrangers. En effet ces deux attitudes conjuguées aboutissent à l'isolement des étrangers et du syndicat. En ce sens les réponses spontanées des militants reflètent les résultats que nous avons pu obtenir nous-mêmes par des questions de fait et qui montrent que l'attitude de l'employeur et de la maîtrise à l'égard de l'expression syndicale du personnel, et spécialement des étrangers constitue une source

(1) Tableau des réponses à la question : "quels sont les principaux obstacles à votre activité en direction des étrangers ?"

- la politique patronale citée 31 fois
- l'attitude des travailleurs français 9
- l'attitude des travailleurs étrangers 8
- les obstacles linguistiques et de communication 8
- la faiblesse syndicale 5
- les conditions de travail et de vie 4

de difficultés quotidiennes. Les faits rapportés le plus fréquemment sont : les "tracasseries à propos des horaires des délégués, les entraves à l'information syndicale, les pressions exercées sur les candidats étrangers, les tentatives d'isolement du syndicat, le paternalisme et le climat de crainte qui entoure les étrangers ...".

Ce sont les militants qui ont effectivement le plus à souffrir de l'attitude de la direction qui l'incriminent spontanément (1). Connaissant de réelles difficultés, ces militants auront également tendance à considérer que tout leur fait obstacle. Ils ne sont cependant pas les seuls, tous ceux qui jugent avoir de grandes difficultés à s'implanter auprès des étrangers maximisent les obstacles rencontrés.

II - AUTONOMIE DU DISCOURS

L'estimation que font les militants de leur propre action ne concorde pas toujours avec les évaluations que nous avons faites à partir de leurs efforts et de leurs résultats. En effet les syndicalistes jugent leur activité en fonction des objectifs qu'ils s'étaient fixés et surtout en référence à une situation antérieure. Tel établissement, où nous avons estimé le syndicat peu implanté et ayant peu d'acquis est considéré comme jouissant d'une situation syndicale positive parce qu'imposée difficilement et récemment à une direction refusant toute forme d'activité syndicale. Alors que nous avons comparé

(1) Parmi ceux qui connaissent une politique patronale réellement défavorable, 71% considèrent bien que l'attitude de la direction est un obstacle à leur activité, cette proportion redescend à 41% en cas de politique patronale plus favorable (cf. indices chap. 8).

l'activité des sections syndicales entre elles, les militants se sont situés dans le temps. Il n'existe donc pas de lien direct entre les opinions exprimées à propos des différents thèmes proposés et les contraintes réelles que connaissent les sections.

III - LES THEMES-CLES DU DISCOURS DES MILITANTS LOCAUX

La vision que livrent les militants locaux de leur environnement, les attitudes ou les faits qui leur semblent s'opposer à leur volonté d'implantation auprès des étrangers, représente une information inédite et significative. Celle-ci révèle une vision structurée qui lie l'attitude des employeurs, celle des travailleurs immigrés et français. Elle se lit dans le commentaire fait à propos de chaque thème, commentaire que nous exposons dans l'ordre du questionnaire.

a) La faiblesse des moyens matériels (financiers, de locaux, d'horaires de délégués ...) et les difficultés de l'organisation, dues à un nombre insuffisant de militants ne sont jamais citées spontanément comme un des principaux obstacles à l'activité des sections. Interrogés directement, c'est environ la moitié des militants, et, parmi eux, ceux qui connaissent le plus de difficultés, qui estiment que les moyens dont dispose le syndicat sont insuffisants. Mais l'état de l'organisation, la capacité militante sont plutôt considérés comme un signe, un indice du rapport de forces qui les oppose à la direction, plus que comme une difficulté en soi. Le renforcement de l'organisation n'apparaît d'ailleurs jamais en tant que tel dans le programme de travail qu'envisagent les sections,

mais comme partie intégrante d'une meilleure adaptation du travail syndical.

b) Le pluralisme syndical à la française, s'exprimant dans les usines par une sorte de concurrence entre les syndicats pour s'assurer l'hégémonie sur les différentes catégories de travailleur pouvait, à nos yeux, compliquer la tâche d'implantation du syndicalisme auprès des étrangers peu familiarisés avec notre système (1). En réalité, la concurrence entre syndicats de même type (CGT, CFDT, FO ou CFTC parfois ...) n'est pas une situation vraiment courante dans les usines métallurgiques de la Région Parisienne où se concentrent les étrangers. Dans notre échantillon, 26 établissements ne connaissent qu'un seul syndicat (25 CGT, et ICFDT) et donc pas de concurrence. Par ailleurs on ne peut assimiler la compétition à laquelle se livrent les syndicats indépendants et représentatifs à celle qui les oppose à des associations de type CFT. Dans ce dernier cas (13), les militants ont tous affirmé que la présence de la CFT constituait un obstacle conséquent à leur activité. Dans les 15 sections se trouvant dans des conditions de concurrence normales, la CGT est souvent très largement en tête. Dans ce dernier cas une petite partie des militants déclare que le pluralisme syndical "trouble les travailleurs étrangers", "complique la tâche des syndicats" ou "autorise des surenchères néfastes". Le pluralisme syndical qui est souvent décrit par les immigrés eux-mêmes comme un obstacle à leur syndicalisation n'a donc pas une réelle importance aux yeux des militants français, soit que cette situation ne soit pas pertinente pour eux, soit qu'ils en sous-estiment l'impact ?

c) Les réponses portant sur le rôle de la législation en matière de droits syndicaux a montré que le droit du travail était perçu de façon globale soit positivement, soit négativement. Certains militants considèrent que l'état actuel de la législation est contraire aux intérêts des travailleurs, notamment des étrangers. La loi est faite "par les autres", patronat, gouvernement, "pour les autres". Dès lors elle est considérée comme une entrave supplémentaire à l'activité syndicale. Ce point de vue est partagé par environ 40% des militants. Mais la majorité estime que les lois du travail et les droits syndicaux sont a priori des points d'appui positifs de la lutte et que, seule, la faiblesse syndicale explique qu'on ne puisse en imposer l'application. Ces différences de représentation semblent autonomes par rapport à la pratique des sections, et à leurs acquis concernant les élus immigrés. Ceci reflète le poids réel de la législation discriminatoire encore en vigueur à la date de l'enquête.

Cette législation semblait déjà en contradiction avec la réalité comme en témoigne la jurisprudence concernant l'élection de délégués étrangers et ne représentait un obstacle réel que là où les syndicats ne pouvaient imposer de délégués pour des raisons de faiblesse plus globale. D'autre part quand la direction de l'entreprise souhaitait que la CFT s'implante, elle ne pouvait mettre en avant des obstacles de droit, sous peine d'interdire le recrutement d'étrangers pour le "syndicat-maison". Quand les employeurs ont effectivement tenté de s'opposer à l'élection de candidats étrangers en recourant à la loi, ce n'est cependant pas dans la bataille juridique que s'est décidée l'issue du conflit. La législation n'est donc pas

apparue comme un obstacle de première importance aux yeux des militants. En témoigne plus précisément l'opinion très variable sur l'utilité du recours à l'inspection du travail qui dépend pour une part, du jugement sur le comportement des inspecteurs (Untel est "pour nous" ou pour "le patron"), mais surtout, de la position de force et de l'appui des travailleurs et de l'opinion dans l'épreuve qui oppose le syndicat à la direction de l'entreprise.

d) L'attitude des travailleurs français n'est considérée spontanément comme un obstacle réel à l'implantation syndicale auprès des étrangers que par un petit nombre de militants, 9. Cette proportion est négligeable en comparaison de l'importance accordée à la politique patronale. Toutefois, quand les militants sont invités expressément à commenter l'attitude des français, c'est dans la proportion des 2/3 qu'ils la jugent négativement. Pour 70% d'entre eux, à des titres et des degrés divers, le comportement des français constitue un frein aux progrès de la participation des étrangers à la vie syndicale, quelquefois il s'agit simplement de la part des français d'une "ignorance" ou d'une "incompréhension" des problèmes des travailleurs étrangers mais il est également rapporté que les français feraient preuve de "racisme", de "méfiance" ou de "mépris", qu'ils "auraient peur de la répression pour eux-mêmes", "manqueraient de combativité", ou trouveraient que "les syndicats s'occupent trop des immigrés".

On peut, par ailleurs, noter que parmi les dernier tiers de militants (12) qui estiment que l'attitude des travailleurs français ne pose pas de problème, il y a 11 ouvriers professionnels dont 8 P2 ou P3 et un technicien.

Sur ces 12 militants, 11 sont français. Ces proportions élevées ne se retrouvent pas parmi ceux qui critiquent l'attitude des travailleurs français. L'appartenance de groupe joue ici clairement sans exprimer le constat d'une réalité particulière à ces entreprises. Les militants OS et surtout les immigrés étant également, plus prompts dans des situations assez semblables à critiquer l'attitude des français. Ceci ne se retrouvera d'ailleurs pas à propos de l'attitude des immigrés.

La vigueur des jugements négatifs à l'encontre des travailleurs français ne dépend, en fait, ni de leur nombre ni de la situation qu'ils occupent dans l'entreprise. Elle ne dépend pas clairement des efforts entrepris auprès de la main-d'oeuvre étrangère, bien que l'accroissement de la proportion d'immigrés syndiqués dans la section favorise l'expression des critiques à l'égard des français. Par contre les militants dont les sections connaissent une existence difficile et ceux qui estiment insuffisants les résultats de leurs efforts d'implantation critiquent assez facilement l'attitude des français. Considérant que tout l'environnement leur est hostile, ils incriminent simultanément l'attitude de la direction, la faiblesse syndicale, la législation contraignante, l'attitude des travailleurs français et, comme nous allons le voir, celle des étrangers.

e) Les militants syndicaux ont peu tendance à reporter, d'emblée, sur les attitudes et les comportements des étrangers les difficultés qu'ils rencontrent à s'implanter parmi eux (8 cas). Même quand ils font état des obstacles linguistiques et de communication entre les communautés

nationales (8 fois cités spontanément) les immigrés n'en portent pas la responsabilité. Néanmoins, en réponse à la question directe sur le frein éventuel que constituerait l'attitude des étrangers, un certain nombre de problèmes ont été abordés par les militants.

La moitié d'entre eux fait état de leur "manque d'expérience", de leur "méconnaissance du rôle des syndicats", et plus fréquemment de la "peur". Certains militants ont rappelé que les différentes nationalités n'avaient pas des attitudes identiques, d'autres, enfin, que l'implantation auprès des étrangers était, certes, plus compliquée mais réalisable. Le ton global des réponses montre que la tendance dominante consiste à voir chez les immigrés d'abord des victimes. Jamais leur individualisme ou leur âpreté au gain ne sont dénoncés alors qu'ils fournissent un des thèmes favoris des conversations de café. Leurs attitudes sont perçues comme le corollaire passif d'une expérience migratoire marquée par l'exploitation, le contrôle, l'isolement.

Le fait d'être un O.S., ou un O.P., français ou étranger n'intervient pas dans les commentaires que suscite l'attitude des étrangers, puisque dans l'ensemble ce discours n'est pas critique. Il n'y a d'ailleurs aucun lien entre les opinions exprimées au sujet des travailleurs français et celles qui s'expriment à propos des étrangers. Peut-être est-ce dû, en partie, au désir d'offrir une bonne image à l'enquêteur, mais, finalement, les étrangers ne semblent compliquer la tâche que des sections où l'environnement est hostile et répressif. Dans ces cas-là,

comme il était prévisible, les militants répètent avec insistance que les immigrés ont peur.

f) Quand aux conditions de vie et de travail des ouvriers de l'établissement, elles ne sont pas perçues immédiatement comme un obstacle à l'activité syndicale envers les étrangers. Il s'agit d'un donné, tellement évident et qui touche tous les problèmes de la vie syndicale, de sorte qu'on oublie de le mentionner. Dès qu'on les nomme cependant, il y a une quasi unanimité des réponses pour incriminer la fatigue du travail, les horaires postés, l'éloignement des lieux de résidence qui se traduisent par la très grande difficulté qu'il y a à réunir les travailleurs et même les adhérents. Ceci contribue à restreindre la vie syndicale au noyau militant et fonde la revendication d'une heure mensuelle d'information syndicale payée sur le temps de travail.

Dans l'univers du militant local, le principe d'opposition est clair. L'adversaire n'est ni l'immigré, ni le travailleur français c'est le patron. Ce principe sous-tend effectivement toute la pratique syndicale. Quant au principe d'identification auquel il se réfère sur une base théorique de classe, à savoir, la classe ouvrière, c'est plus un objectif proposé aux différents groupes qu'une réalité vécue, selon les militants eux-mêmes. L'unification du groupe, perçue comme une nécessité, se heurte à des facteurs de division et est compliquée par le fait que la recherche de l'unité, ne doit pas, aux yeux des militants, annuler la diversité. Ces différents thèmes se retrouvent dans les réponses qu'on fournies les syndicalistes à propos de l'introduction des étrangers en France

et des principes fondamentaux de l'organisation de ces derniers dans des organisations syndicales françaises.

La confrontation, à propos de l'immigration, mais à l'échelle nationale cette fois, des positions des responsables locaux et des orientations confédérales permet en effet de saisir l'ampleur du décalage éventuel entre ces instances et, dans le même temps de compléter l'analyse du cadre de référence des militants locaux.

A cette échelle (nationale), la définition du "nous" pourra redevenir "la classe ouvrière", et celle de l'adversaire s'élargir au "pouvoir" au sens large (patronat, gouvernement français). Parmi les objectifs (principe de totalité) que doit se donner le mouvement syndical en ce qui concerne les immigrés, nous verrons que les militants locaux privilégient la défense quotidienne au détriment de la définition d'une autre politique d'immigration.

C - LE DECALAGE ENTRE LES ORIENTATIONS CONFEDERALES ET LES POSITIONS LOCALES

Il n'est nullement nécessaire pour un militant d'entreprise d'être totalement au fait des points de vue confédéraux vis à vis de telle ou telle catégorie pour entreprendre une action d'implantation auprès d'elle. Notre enquête nous a montré que les nécessités locales avaient sûrement plus de conséquences sur la pratique syndicale que l'éthique personnelle des militants.

Cependant les responsables fédéraux ou nationaux

tentent d'accélérer la prise de conscience des responsables locaux de "la nécessité d'inclure cette main-d'oeuvre dans l'activité générale du syndicat", selon la formule consacrée. C'est en fonction de cet objectif que sont organisés les conférences nationales, les journées d'étude consacrées à une nationalité, les stages de formation. Ces initiatives ont un double but, permettre aux confédérations, par l'information qu'elles y recueillent, d'actualiser leur programme revendicatif concernant la main-d'oeuvre étrangère et de sensibiliser les militants locaux, français et immigrés aux problèmes spécifiques qu'elle soulève.

Dans quelle mesure les orientations confédérales sont-elles comprises et reprises par les militants locaux, spécialement ceux qui ont affaire quotidiennement aux étrangers ? c'est ce que nous avons cherché à savoir. Ceci n'impliquant rien, a priori, sur l'intensité de leur pratique militante, hormis dans les cas de prises de position franchement défavorables à la venue des immigrés et à leur intégration dans l'organisation syndicale.

Nous connaissions bien les positions de la CGT et savions ce qu'elles jugeaient essentiel, c'est donc des questions de connaissance que nous avons posées aux militants afin de les y comparer.

La collecte des réponses aura été en elle-même significative. Nous avons essentiellement posé deux questions :

- 1) Quelle est la position de votre confédération à l'égard de l'introduction des travailleurs étrangers en France?

suivi de "Qu'en pensez-vous ?"

- 2) Quels sont les principes de votre confédération pour syndicaliser les travailleurs étrangers ?"

suivi de "Qu'en pensez-vous ?".

Ces questions ont souvent gêné les militants. Pour certains il était impossible de cerner deux pôles, la confédération et eux-mêmes, dans la mesure où ils s'identifient totalement à l'organisation et pensent la symboliser correctement vis à vis de l'extérieur. Ceux-ci nous ont donc exprimé leur point de vue. D'autres militants semblaient choqués de notre naïveté, et de notre incapacité d'aller à la source de l'information. D'autres, enfin, ont eu un réflexe de méfiance, à l'idée que nous chercherions à les opposer artificiellement à leur direction. Mais la plupart du temps la gêne s'explique par la difficulté qu'il y a à répondre surtout à la première question. Celle-ci s'est révélée embarrassante à la fois par sa forme et par son contenu. Embarras qu'avait déjà provoqué la formule de "groupe de langue" ou l'évocation de certaines revendications propres aux étrangers, tels que la parité des prestations sociales ou le regroupement familial, revendications dont la négociation ne dépend pas d'eux directement. Dans leur grande masse, les militants d'entreprise n'étaient pas familiers du vocabulaire largement utilisé par ceux qui s'intéressent de près aux migrants. Ceux-ci sont avant tout considérés comme des travailleurs dont la situation est particulièrement pénible, des victimes de l'exploitation, comme nous l'avons déjà noté.

a) L'introduction des étrangers en France.

Nous avons, concernant l'introduction des étrangers en France, distingué un premier groupe de réponses (34) manifestant une incompréhension, une méconnaissance ou une divergence d'avec les positions confédérales (1). Les autres réponses (24) expriment un point de vue souvent partiel mais qui traduit l'essentiel des positions des centrales. C'est donc une majorité de responsables locaux qui se sont avérés peu capables de retraduire les orientations de leur syndicat, et un 1/5 de l'ensemble qui a introduit une nuance restrictive à la venue en grand nombre et sans contrôle des étrangers, nuance que l'argumentation confédérale laisse le plus souvent à l'écart.

Peut-on tirer de ces proportions le constat d'un décalage entre un protectionnisme ouvrier de base et un discours confédéral, à usage externe, prônant l'égalité de traitement entre tous les travailleurs ? Entre une idéologie spontanément nationaliste et un discours internationaliste ? (2). A priori, ces proportions sont élevées, surtout si l'on admet que les directions des sections d'entreprise ne sont plus vraiment la "base" et que les simples adhérents (a fortiori les travailleurs non organisés), encore moins au contact des orientations des centrales ouvrières puissent accentuer ces tendances. Pourtant, même ceux qui ont exprimé des réticences à la venue des étrangers, l'ont fait dans une logique dont le

 (1) Parmi ces 34 militants, 15 n'ont pas vraiment répondu à la question, 19 ont répondu quelque chose d'assez différent dont 10 avec une nuance restrictive sur l'introduction des étrangers.

(2) Thèse de Granotier.

protectionnisme n'est pas le fondement essentiel. Celle-ci met d'abord l'accent sur l'arme de division ouvrière que peut être l'immigration mais surtout insiste sur le fait que ce sont les immigrés qui sont les premières victimes d'une immigration massive et "sauvage".

C'est en fait une méconnaissance et parfois une méfiance à l'égard de mécanismes sur lesquels ils n'ont pas de prise que prouvent ces résultats. Les militants locaux ne savent pas très bien combien il faut introduire de travailleurs étrangers en France à un moment donné. Par contre ils critiquent fortement les modalités de cette introduction et se déclarent prêts à les défendre une fois qu'ils sont là.

b) La syndicalisation des étrangers.

La critique et la définition d'une politique d'immigration sont bien moins aisées à proposer que les principes qui fondent la syndicalisation des étrangers dans les organisations existantes. Aussi les militants ont-ils été moins gênés par cette question pourtant posée de façon abstraite. A l'inverse de la question précédente, la majorité des entretiens a retraduit, avec des nuances et des omissions, les thèmes principaux des confédérations CGT et CFDT qui découlent de l'appartenance à la même classe ouvrière.

Par ailleurs il n'existe aucune relation entre point de vue sur l'introduction des étrangers et position sur la syndicalisation. Même les militants qui ont insisté sur le contrôle des flux migratoires pensent que la syndi-

calisation des étrangers repose sur des bases de classe. Le problème de l'introduction des étrangers, trop "lointain", s'efface donc au profit de celui qui les occupe concrètement : leur participation aux luttes.

Paradoxalement, la capacité à exprimer les orientations confédérales sur l'un ou l'autre thème ne dépend pas de la participation à des stages ou de la lecture de brochures. En fait la production d'un discours global et structuré sur l'immigration se heurte au fait que l'intérêt pour cette catégorie provient des nécessités de la situation locale, perçue comme un tout, dont les immigrés ne sont qu'une partie (par opposition à une démarche de "type assistance" centrée sur les défavorisés).

c) Les immigrés : une catégorie ?

Qu'est-ce qu'une catégorie dans le langage syndical ? C'est un groupe de travailleurs dont les problèmes spécifiques s'ajoutent à ceux que connaissent l'ensemble du personnel de l'établissement : jeunes sous les drapeaux ou apprentis, femmes en fonction des congés de maternité, etc. Mais, quand l'un ou l'autre de ces groupes devient majoritaire sur le lieu de travail, ne devrait-il pas cesser d'être une catégorie dont on consigne à part et en plus les revendications propres ? Et pourtant, s'agissant des immigrés il en va comme des femmes dans certaines usines où elles sont pourtant très nombreuses. La recherche de revendications unificatrices (et certaines le sont tout à fait) aboutit à ce que ces derniers soient toujours considérés, plutôt comme des catégories, puisque la partie

d'eux-mêmes qui les différencie des autres est traitée marginalement.

C'est ce que montre l'analyse des revendications des étrangers. Celles dont la négociation relève de l'entreprise sont bien connues et surtout celles qui ne leur sont pas propres : salaires, conditions de travail ... Celles qui les affectent en tant qu'étrangers le sont beaucoup moins (logement, venue des familles)... Quant à celles qui caractérisent les étrangers et peuvent se négocier dans l'entreprise : alphabétisation, congés sans solde elles sont le plus souvent consignées dans les cahiers de revendication sous la rubrique "immigrés" et sont très rarement citées dans les principales revendications de l'établissement.

Conclusion

L'analyse du cadre de référence des responsables locaux témoigne, avant tout de la position qu'ils occupent. Au contact direct des travailleurs de l'usine ils cherchent à négocier simultanément une amélioration de la condition ouvrière et la reconnaissance de leur représentativité. Celle-ci doit s'imposer à la direction et tirer sa légitimité du plus grand nombre de travailleurs. S'implanter parmi les immigrés suppose qu'on tienne compte de leur spécificité. Obtenir une convergence revendicative entraîne, par contre, la recherche de dénominateurs communs qui se trouvent être, le plus souvent liés à l'augmentation des salaires. Malgré la tendance à la substitution de main-d'oeuvre qui fait des immigrés un groupe clé dans l'entreprise, il n'y a pas de référence explicite à

la concurrence dans le discours militant. La concurrence sur le marché du travail apparaît irréversible, concernant les OS. Comme l'avait montré la pré-enquête, la crainte des militants porte sur la liberté de manœuvre que la présence des étrangers offre aux employeurs, qui, conjuguée aux incompréhensions des français, peut affaiblir la capacité d'intervention syndicale. C'est la difficulté de tenir compte de toutes ces contraintes qui peut faire conclure à un décalage entre la "base" et le "sommet". Pourtant, à notre avis, il s'agit moins d'une divergence idéologique que de la distance inéluctable entre un projet global et cohérent et l'expression de la pratique quotidienne.

C O N C L U S I O N

Ce travail de recherche a été accompli à partir d'une préoccupation centrale, comprendre les modes d'intégration au monde du travail et au mouvement syndical des groupes porteurs d'attitudes suffisamment spécifiques pour en être considérés comme marginaux ou périphériques.

L'étude menée à propos d'un de ces groupes, les étrangers, nous a renvoyés finalement à l'ambivalence profonde de la notion de catégorie et d'activité catégorielle, qui suppose que les travailleurs puissent être scindés en deux parties, celle qui les définit comme travailleurs tout court et celle qui spécifie leur appartenance catégorielle.

La notion de catégorie, renvoie, en creux, à la notion de centralité. Ainsi se définit un groupe "idéaltypique", masculin, ni trop jeune ni trop vieux, en activité (non chômeur), plutôt qualifié, français, urbain, ayant perdu ses attaches avec la terre, ayant une situation relativement stable (non intérimaire...) noyau du mouvement syndical porteur de ses valeurs et par rapport auquel se définit la catégorie. Nous avons vu que, dans le cas des immigrés, ce groupe peut devenir minoritaire mais persister de façon abstraite comme "centre" puisque la catégorie, malgré son caractère majoritaire reste considérée comme telle.

Le "Centre", symbolisé par son noyau militant, intègre dans son système de référence, le fait d'accorder durablement destins individuels et collectifs. Par opposi-

sition, les différentes catégories : femmes, jeunes, immigrés, ouvriers-paysans, auraient une tendance spontanée à s'identifier à des groupes particuliers (nationaux, de métier, d'entreprises, d'âge ...), plutôt qu'à la classe ouvrière, notion trop abstraite. Ces tendances s'expliquent soit par le caractère récent de leurs expériences industrielles, soit par son caractère provisoire, qu'il soit réel ou simplement projeté par les intéressés.

L'analyse des pratiques syndicales en direction des "catégories" est donc celle de la rencontre de systèmes d'action partiellement divergents. On peut les distinguer par le degré d'instrumentalisation qu'ils entretiennent vis à vis de l'action collective. Celui-ci serait d'autant plus élevé que le destin individuel apparaît possiblement dissocié du devenir collectif (1). Les "catégories" seraient ainsi, tentées par une intégration partielle au mouvement syndical fondée sur son efficacité immédiate dans la réalisation des objectifs privés, alors que l'idéologie syndicale viserait à élargir constamment la vision du monde des travailleurs à celle de l'avenir collectif d'une classe.

Dans le domaine choisi, nous avons affaire à l'interférence de deux systèmes d'action. D'une part celui qui sous-tend la pratique des militants syndicaux, d'autre part celui qui peut rendre compte des conduites des travailleurs étrangers.

(1) Cf. les analyses comparables sur les cols blancs.
C.W. MILLS "Les cols blancs". Maspero.
Cf. également J. Du GOLDTHORPE et D. LOCKWOOD "L'ouvrier de l'Abondance". Seuil.

Le système d'action sous-jacent au mouvement syndical est porteur des caractéristiques générales du syndicalisme dans les pays capitalistes, mais reflète néanmoins les traditions culturelles et politiques du pays qui en ont fait un mouvement pluraliste porteur d'une idéologie de transformation révolutionnaire mais minoritaire dans son implantation si ce n'est dans son influence. La présence ancienne des travailleurs immigrés et les problèmes liés à la décolonisation lui ont donné une sensibilité particulière aux questions internationales bien que l'action syndicale n'ait pu infléchir durablement les mouvements de capitaux et de main-d'oeuvre. Ce sont les références fondamentales de ce système qui sous-tendent, avec les décalages que nous avons pu déceler à mesure qu'on se rapproche de la vision des travailleurs non organisés, la pratique des militants.

D'autre part, les immigrés se trouvent projetés dans le monde industriel, porteurs de tous les espoirs et de toutes les contraintes que font peser sur eux les bouleversements sociaux que l'impérialisme a provoqués dans leur région natale. L'internationalisation du capital et la redistribution de la division internationale du travail les ayant engagés à trouver dans l'expatriement la solution individuelle à des difficultés d'existence que la collectivité d'origine ne peut résoudre.

L'interférence de ces deux systèmes n'a pas dans le passé, engendré une autonomie durable de la fraction migrante. Les tendances à l'assimilation culturelle, fortes dans ce pays ont plutôt conduit à l'intégration des migrants définitifs. Ceux-ci ont apporté une certaine coloration au

mouvement syndical, là où leurs communautés sont restées vivantes (certaines régions et branches). Le retrait des migrants est également une réalité qui a coexisté avec l'assimilation, mais le plus souvent, les modalités d'intégration partielle basées sur l'instrumentalisation de l'action collective, sans adhésion aux valeurs propres et aux projets de transformation sociale du mouvement syndical l'ont emporté et l'emportent encore. Sans bouleverser le système d'action syndicale, les étrangers en adoptent certains éléments et le modifient assez peu, bien qu'il ne faille pas négliger l'élargissement de la vision du monde des militants français qu'entraîne leur participation.

L'attitude instrumentale "économiste" des migrants n'implique cependant nul retrait de l'action collective pour autant que celle-ci oeuvre dans le sens de la réalisation des objectifs de mobilité. Notre enquête nous a confirmé que les immigrés participent au mouvement syndical quand ils en voient l'efficacité et sur la base de leurs projets initiaux : augmenter leur pouvoir d'achat pour épargner ou consommer. Plus difficile est leur mobilisation sur des objectifs à long terme (préservation durable de leur force de travail, retraites, reconnaissance des compétences...) ou sur des thèmes touchant des transformations structurelles de la société française (soutien au programme commun, nationalisations ...).

L'enquête a également montré que le retrait des étrangers, quand il persiste, est dû à une convergence d'éléments qui contribuent à les isoler, et à entretenir parmi eux la crainte de l'action collective et le sentiment

de son inefficacité (1).

Du côté des syndicats d'entreprise, la recherche des revendications communes aux différents groupes présents sur le lieu de travail, aboutit à mobiliser les étrangers et à porter la négociation avant tout sur les revendications qu'ils expriment en tant qu'O.S. et qui ne leur sont pas spécifiques. Dans ce cadre la participation des étrangers est plutôt considérée comme bonne. Quelques revendications très pressantes, et dépendantes de leurs employeurs, comme l'attribution de congés sans solde sont également négociées sur place sous la pression des étrangers. Tout ce qui les concerne en tant qu'immigrés et ne ressort pas d'une définition claire des attributs de la section syndicale, reste cependant relativement négligé (aide et animation socio-culturelle) ou renvoyé à l'action propre des confédérations (bataille pour l'égalité des droits, logement, modalités d'introduction).

Si la physionomie des syndicats s'est parfois modifiée par le passage d'une catégorie à la "centralité" (2) l'enquête a constaté, dans le cas de notre échantillon la persistance de la "catégorisation" des immigrés, y compris dans les usines où leur concentration les a rendus majoritaires.

(1) Cf. Chapitre VII.

(2) Cf. le syndicalisme des employées de commerce sous l'influence des employées des Grands Magasins.

Cf. Les modes d'action des ouvriers issus récemment de la paysannerie où la CFDT joue un rôle particulier en prolongement de la J.A.C., etc.

Cette persistance s'explique à notre avis, par les caractéristiques du groupe ouvrier, du marché du travail et du mouvement syndical dans la métallurgie parisienne. Contrairement à d'autres régions, l'incorporation des immigrés à la classe ouvrière par installation définitive, revêt un caractère individuel et non communautaire qui la rend moins visible quelle que soit son ampleur. La migration y est vécue le plus souvent, par les employeurs, les travailleurs français et étrangers, à tort ou à raison, comme provisoire et individuelle.

La lente éviction des travailleurs qualifiés de ce secteur, leur transfert vers la grande couronne et la reconversion de leurs enfants vers le secteur tertiaire se fait avec assez de lenteur pour permettre le maintien d'une tradition syndicale ancienne.

Celle-ci se caractérise par une forte confiance dans la CGT, marquée par des habitudes de délégation des décisions et de la conduite des luttes à un noyau de militants au départ composé d'ouvriers qualifiés. Le système implicite de référence de ces derniers semble moins être la profession (à l'inverse des ouvriers du livre, des mines ou des docks, par exemple) que la compétence technique dont on cherche la reconnaissance. Anciennement urbanisés, confrontés à un patronat peu désireux de reconnaître un pouvoir syndical réel, ces travailleurs lient la lutte pour le développement syndical à celle qui doit permettre d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. L'expérience leur ayant montré que les succès revendicatifs passent par le développement de l'organisation collective. Le développement constant des effectifs non qualifiés, dont

l'attitude est plus individualiste et instrumentale est alors synonyme d'affaiblissement.

Cependant, cette tradition syndicale peut intégrer les O.S. immigrés, comme elle l'a fait des provinciaux en mettant l'accent sur des objectifs immédiats capables de mobiliser l'ensemble des catégories ouvrières. Par ailleurs l'expérience collective des OS les rapproche, au bout d'un certain temps, des préoccupations à long terme des syndicats. Ce mouvement qui dépasse la métallurgie en Région Parisienne est vécu d'une façon plus accusée dans ce secteur puisque ce sont des immigrés qui constituent la masse des O.S.

L'élargissement de la base syndicale aux OS et notamment aux OS étrangers s'effectue principalement sous la pression des événements. Là où le syndicalisme s'est implanté avant la progression rapide des effectifs immigrés, la reconnaissance de leur présence s'effectue dès lors que leur importance stratégique apparaît clairement. Cette évolution provient également de l'apport au mouvement syndical de nouveaux effectifs organisés grâce à l'impulsion qu'ont donnée les accords de Grenelle de 1968 à la section syndicale d'entreprise.

Ces apports récents concernent souvent des entreprises petites ou moyennes, où l'organisation collective d'un personnel presque exclusivement étranger s'est opérée à propos de revendications immédiates revêtant un caractère d'urgence : très bas salaires, mauvaises conditions de travail et d'hygiène, abus...

Bien que dans ces entreprises on assiste à l'appropriation de l'outil syndical par des militants immigrés et quelle que soit leur appartenance syndicale (CGT ou CFDT), le contenu des revendications et les formes de lutte ou d'organisations ne prennent pas des formes très différentes de ce que connaissent les secteurs non qualifiés de la métallurgie parisienne (1).

La spécificité des groupes nationaux apparaît le plus intégrée à l'activité syndicale dans les grandes entreprises nécessitant l'existence de relais entre le syndicat (préexistant à la vague d'immigration) et les immigrés. Grâce à l'émergence d'une couche de militants étrangers, formés dans le cadre de la délégation du personnel, et à condition toutefois que l'employeur reconnaisse l'existence du syndicalisme, les immigrés en tant que tels trouvent des lieux de participation à la vie syndicale, comme en témoigne, par exemple, la personnalisation de la gestion des fonds sociaux de l'entreprise.

S'il n'est pas nécessaire de reconnaître et d'assumer la spécificité des étrangers pour s'implanter parmi eux, les mobiliser sur des objectifs immédiats, les syndicaliser et même former des militants, il semble par contre indispensable que le dynamisme et la position institutionnelle du syndicat soit bien établie dans l'entreprise pour voir émerger les initiatives catégorielles en direction des étrangers.

(1) En effet la métallurgie parisienne s'est développée dans le même temps dans des secteurs à haute qualification où la CFDT joue un rôle plus important.

Telles ont été les principales conclusions qui se dégagent de notre étude. Nous voudrions maintenant revenir sur quelques problèmes théoriques qui en découlent. Ceux-ci s'articulent autour de la validité du concept d'immigration et d'immigrés et renvoient à l'état d'élaboration de la sociologie de l'immigration, dont le champ d'observation n'est que partiellement constitué comme objet d'étude.

La sociologie de l'immigration se constitue essentiellement autour des problèmes économiques sociaux, culturels et politiques posés par la présence de travailleurs étrangers (1). Les deux pôles de sa réflexion sont ainsi constitués par ces deux termes : travailleur et étranger. L'interrogation sur les causes et les conséquences de la présence de ces travailleurs ne peut pas à notre avis se concevoir si l'on cherche à gommer l'un ou l'autre terme. Dans un premier temps quand on observe pourquoi les pôles capitalistes de développement mobilisent la force de travail "étrangère" on est amené à abandonner la notion d'immigration et à faire ressortir comme l'a fait C. MEILLASSOUX (2), la pertinence de catégorisations qui mettent l'accent sur le degré "d'intégration" des fractions du prolétariat au système capitaliste, notamment à partir de leur capacité relative de reproduction dans d'autres modes de production. Sans reprendre le

 (1) La réflexion sur les étudiants, étrangers ou les cadres des multinationales y reste par ex. marginale.

(2) Cf. "Terre, paysans et Politique". Structures agraires, systèmes politiques, et politiques agricoles, sous la direction de H. MENDRAS et Y. TAVERNIER avec la collaboration de M. JOLLIVET, L. SERVOLIN, M. GERVAIS. 1970, 2 t. Paris 608 et 301 p.

développement que nous avons déjà fait , nous pouvons rappeler l'idée-force suivante. Le système capitaliste n'aurait jamais interrompu "l'accumulation primitive", puisqu'il assure celle-ci par l'exploitation de types de travailleurs, femmes, ouvriers-paysans, étrangers

... dont il n'assure pas l'ensemble des coûts de reproduction dans un cycle viager. L'échelle de cette accumulation tend à se mondialiser et dans ce cadre la division internationale du travail renvoie aux mouvements de capitaux, de moyens de production et de produits manufacturés. Cette soumission grandissante aux lois de l'accumulation n'entraînant pas mécaniquement la disparition des structures pré-capitalistes mais leur maintien éventuel par le biais de ce qu'on appelle "leur soumission formelle". L'avantage de ce modèle réside dans la préservation de rapports non-marchands en particulier dans la sphère de la reproduction de la force de travail. (La communauté domestique assure ainsi l'élevage, l'entretien en longue maladie et souvent la retraite du travailleur). L'extranéité recouvre ainsi la possibilité de rejeter sur la collectivité d'origine un certain nombre de coûts et constitue les conditions externes de l'extraction d'une plus-value relative qui s'ajoute à la plus-value absolue extraite pendant le travail. Si aujourd'hui l'ensemble des chercheurs s'accorde à reconnaître que c'est autour du phénomène du coût de la reproduction et des possibilités de mise en concurrence qu'elle offre qu'il faut comprendre l'origine de la mobilisation de la force de travail étrangère, cette orientation laisse encore de nombreuses questions en suspens. Outre la difficulté de mesurer le bénéfice comparé de la mobilisation de cette catégorie de la force de travail, par rapport à celle des groupes nationaux relevant de situations comparables (femmes, jeunes

encore dans leur famille, ouvriers-paysans ...) elle ne peut répondre à la question suivante : Comment, alors que l'étude des investissements à l'échelle internationale confirme la logique de la tendance à la péréquation des taux de profit à l'échelle des branches et des régions et permet de comprendre la concentration des flux de capitaux à certains points du globe, assiste-t-on à une non péréquation durable du prix de la force de travail, pourtant traitée elle-même comme une marchandise ? Les écarts considérables de salaires nous renvoient à l'épineux problème du caractère historique et social de la fixation de la valeur de la Force de travail. C'est ici qu'il nous faut alors revenir sur les concepts de nation, de nationalité et d'extranéité qui recouvrent alors des possibilités d'intervention directes et indirectes dans le freinage à la tendance à la péréquation du prix de la force de travail, tendance qui devrait accompagner logiquement l'élargissement à l'échelle internationale des modalités d'accumulation et du marché capitaliste. C. MEILLASSOUX a raison de s'attarder sur l'exemple de l'Afrique du Sud où l'on voit dans le projet de création des Bantoustans, la re-crédation artificielle du statut de migrant. Le rejet des coûts de production sur une communauté d'origine hypothétique mais ayant une existence juridique, voire le rejet du travailleur en cas de crise sont ainsi autorisés grâce à l'arsenal juridique qui entérine l'inégalité des droits économiques sociaux et politique sur la base de l'appartenance nationale. Si la nationalité n'est pas une catégorie "première" car elle ne rend pas compte en elle-même de la présence du travailleur, ni même de ses comportements culturels,

il faut la réintroduire nécessairement dans l'analyse car c'est elle qui assigne, parfois artificiellement le statut de ces travailleurs dans la société d'arrivée. Nous le voyons aujourd'hui clairement par le traitement que la société française réserve à la seconde génération, aux enfants des immigrés. Celle-ci née, élevée, scolarisée en France, ayant distendu considérablement ses liens avec les communautés rurales d'origine, n'a aucune vocation naturelle à occuper la position sociale de ses parents. Le projet de migration, "la solution de repli" que constitue le pays d'origine induit nous l'avons vu des comportements instrumentaux ou éconômistes, que cette génération n'a aucune raison de perpétuer. Or "crédité d'un pays d'origine" ce jeune travailleur s'il n'est pas naturalisé, se verra contraint parfois à apprendre une langue dite "d'origine", et refuser comme l'actualité le montre malheureusement le droit à la mobilité sociale ou plus simplement au travail. Il est ainsi possible de créer des "immigrés de l'intérieur". L'extranéité fournit ainsi des bases juridiques mais également idéologiques qui tendent à pérenniser un statut social, avantageux sur le plan économique, social et politique par le retrait forcé qu'il impose à ceux qui l'occupent et la perpétuation d'une position défavorable sur le marché du travail.

Les immigrés ne votent pas et pour peu qu'on s'en donne les moyens leur participation aux luttes sociales peut être minimisée, en particulier par la rotation accélérée de migrants célibataires.

C'est dans cette logique que s'inscrivent les

comportements des travailleurs immigrés vis à vis du mouvement syndical. L'instrumentalisation de l'action collective prend racine dans l'intégration partielle au mode de production capitaliste, que perpétuent par tous les moyens les politiques d'immigration des pôles capitalistes de développement. Sauf dans les conjonctures politiques et démographiques où l'assimilation est souhaitée, l'ensemble des moyens institutionnels et idéologiques est mis en oeuvre pour assurer le maintien de la relégation sociale. De tels phénomènes affectent également la classe ouvrière française mais ses moyens de résistance sont infiniment plus grands. Le mouvement syndical français est ainsi confronté à une logique dont il comprend les mécanismes mais dont la maîtrise suppose l'intervention politique au sens étatique du terme, intervention dont il ne se reconnaît pas l'agent principal. La manipulation des moyens juridiques, des pratiques administratives, des incitations économiques relèvent avant tout dans notre pays des partis politiques. Le rôle des syndicats et spécialement dans l'entreprise ne peut guère dépasser ainsi la riposte à la mise en concurrence entre travailleurs par la lutte pour l'égalité des droits sociaux et syndicaux, égalité qui aboutit à faire prendre en charge au maximum le coût de la reproduction de la force de travail par le système capitaliste qui bénéficie du travail des étrangers. Sa lutte contribue à en faire en quelque sorte des "vrais prolétaires", mouvement freiné sans cesse par la volonté politique d'en faire "d'éternels migrants".

La ségrégation sociale et culturelle, l'exploitation économique sont donc les moments d'un processus

unitaire qui rend caduque toute tentation d'un impérialisme économiste, ou culturaliste dans la compréhension du phénomène migratoire. L'économisme quelle que soit son école se voit contraint à réintroduire dans l'analyse les fameux "éléments extra-économiques" qu'il avait pris soin d'écarter pour ne pas brouiller l'analyse. Le culturalisme qui ne voit d'intérêt dans le phénomène migratoire que dans le choc des cultures et les mécanismes d'exclusion/intégration est incapable de leur redonner une signification sociale en dehors de la logique du processus de mobilisation de la force de travail qui fixe les grands mouvements de flux, de reflux, de fixation et la composition des groupes culturels mis en présence.

La sociologie des migrations a jusqu'ici eu un champ d'observation qui s'est découpé selon les clivages traditionnels entre disciplines issues du monde académique, il lui manque encore une problématique d'ensemble dont les prémices existent mais qui supposent le dépassement de l'actuelle atomisation. A cette condition, ce secteur de l'analyse sociale, dont nous sommes personnellement convaincus de l'importance sortirait peut-être de la marginalité qui reflète à sa manière celle que la société assigne à son objet.

A N N E X E S

- I - BIBLIOGRAPHIE
- II - GUIDE D'ENTRETIEN AUPRES DES MILITANTS
SYNDICAUX
- III - FICHE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EMPLOI DES
ETRANGERS (auprès des employeurs)
- IV - DOCUMENTS SYNDICAUX)
) En vigueur au moment
- V - ANNEXES JURIDIQUES) de l'étude.

I - BIBLIOGRAPHIE

- ALLAL (T), BUFFARD (J.F.), MARIE (M.), REGAZZOLA
La fonction miroir. On croit parler des Immigrés
alors qu'en fait. Paris, CORDES, s.d. (1974 ?)
- ARNAULT (J.) - Les ouvriers américains - Paris
 Editions Sociales 1972.
- ASTIP (Association de solidarité avec les Travailleurs
 Immigrés du Périgord) : "Les travailleurs immi-
 grés ont-ils droit à la justice ?" Conférence
 de presse à Périgueux. 1971, 16 p. multig.
- AYDALOT (Ph.), GAUDEMAR (J.P. de) - Les migrations
 Paris, Gauthier-Villars 1972
- BALIBAR (E.) - Lénine, les communistes et l'immigra-
tion. Cinq études de matérialisme historique.
 Paris, Maspéro, Coll. "Théorie" 1974.
- BARTOLI (H.) - "Analyse et signification des migrations
 de main-d'oeuvre" In - Cahiers de l'I.S.E.A. série
 AB, (VI) n° 177
- BERNOUX (P.), MOTTE (D.), SAGLIO (J.) - Trois ateliers
d'O.S. Paris, Ed. Economie et humanisme. Coll.
 "Relations sociales", 1973.
- CALAME (P. et P.) - Les travailleurs étrangers en France
 Paris, Editions Ouvrières, 1972.
- CAPDEVIELLE (J.), MOURIAUX (R.) - Les syndicats ouvriers
en France. Paris 1970, A. Colin, coll. "U.2 .
- CASTELLS (M.) - "Travailleurs immigrés et luttes de
 classe" - In Politique Aujourd'hui, n° spécial,
 mars-Avril 1975. p. 5-27.
- CASTLES (S.), KOSACK (G.) - Immigrant workers and
class structure in Western Europe, London, New York
 Toronto, Oxford University Press, 1973.

- CASTLES (G. et S.) - "Immigrant workers and class structure in France". in Race n° 3 janvier 1971, p. 303-315.
- CAVARD (D.), CORDEIRO (A.), VERHAEREN (R.E.). L'immigration et le système des prestations sociales. Grenoble, IREP, Offset 1973.
- CEDETIM, Les Immigrés, Paris, Editions Stock 1975, coll. "Lutter" p. 384.
- CELIK (H.) "Les travailleurs immigrés parlent" in Cahiers du Centre d'Etudes Sociales n° 94 - 98, 1969.
- COEURET (A.), JOBARD (M.N.), VERDIER (J.M.) VERON (M.) - "La participation des travailleurs étrangers aux institutions représentatives des salariés en France". In - Droit Social n° 1, Janvier 1973, p. 38-48.
- CORDEIRO (A.) - Emigration et Impérialisme, résumé et critique du livre de Paolo CINNANI, Grenoble, IREP, 1969, Offset.
- CORDEIRO (A.) - Eléments sur la condition des travailleurs immigrés algériens. Grenoble, I.R.E.P. déc. 1970.
- CORDEIRO (A.) "Eléments sur la condition des travailleurs algériens" in - Economie et Humanisme, n° 200 Juillet 1971, p. 16-24.
- CORDEIRO (A.), VERHAEREN (R.) L'information statistique sur l'immigration et la population étrangère en général. Bilan des sources et potentialités, Grenoble, IREP, 1973 multigr.
- COSTA (J.) - "Le statut juridique des étrangers en France". in - Compte-rendu des travaux du séminaire de recherches sur l'immigration. Centre

d'Etudes Sociologiques, E.R.S.M.O.I., n° 3 -
Avril-Décembre 1971.

COURAULT (B.), ROMAGNAN (B.), CHENUT (M.) - Rapport de recherches sur l'immigration de travailleurs étrangers en France. Université de Paris I, CORDES, déc. 1972, 2 vol. Polycopié, pag. discontinue.

DESCLOITRES (R.). - Les travailleurs étrangers. Leur adaptation au travail industriel et à la vie urbaine. Paris, OCDE, 1967, 180 p.

DOBB (M.) - Etudes sur le développement du capitalisme Paris - Maspéro, 1969.

DUFOUR (J.C.), GREVET (P.), NOLLEAU (H.) - "Les formes actuelles de l'exploitation des travailleurs sous le capitalisme monopoliste d'Etat " in Economie et politique, n° 94, déc. 1970.

DUMONT (J.P.) - La fin des O.S? Paris, Mercure de France, 1971.

ENGELS (F.) - La situation des classes laborieuses en Angleterre. Paris, Editions sociales, 1961.

FICHET (B) - Les travailleurs immigrés. La reproduction de la force de travail, Thèse de doctorat de troisième cycle, Université des Sciences Humaines de Strasbourg, 1977, 176 p. multigr. + annexes. (bibl. tabl., graph.).

FOHLEN (C.) - Le travail au XIXe siècle, Paris, P.U.F. 1967, coll. "Que sais-je ?".

FREMONTIER (J.), La forteresse ouvrière(Renault). Paris, Fayard, 1971.

GANI (L.) - L'attitude des syndicats ouvriers à l'égard de l'immigration en France (1945-1968) avec un

- aperçu sur l'entre-deux guerres. Thèse de 3ème cycle. Université de Paris 1969, 403 p. multigr.
- GANI (L.) - Les syndicats et les travailleurs immigrés, Paris, Ed. Sociales, 1972.
- GAUDEMAR (J.P. de) - Mobilité du travail et accumulation du capital. Paris, Maspéro, 1976, coll. "Economie et Socialisme" n° 28.
- GIROD (R.) - Les travailleurs étrangers : renfort du salariat intégré ou ferment de la révolution ? Association française de Science politique, Table ronde des 3 et 4 nov. 1972, 17 p. multigr.
- GOLDTHORPE (J.D.) - LOCKWOOD - L'ouvrier de l'abondance, Paris, Ed. du Seuil, 1972, Coll. "Esprit" "La cité prochaine".
- GRANOTIER (B.) - Les travailleurs immigrés en France, Paris, Maspéro, nlle éd. 1973.
- GUILLAUMAIN(C.) - L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel. Paris La Haye, Mouton, 1972, Publications de l'IDERIC.
- HOBSBAWM (E.J. - Industry and empire - Ed. Weidenfeld et Nicolson, Londres - 1968.
- KAYSER (B.) - Migration de main d'oeuvre et marchés du travail. Paris, OCDE, 1971.
- KERGOAT (D.) - Bulldoz . Paris, Le Seuil 1973. Coll. "Esprit".
- LAHALLE (D.) - "Sociologie des migrations" in L'année Sociologique" p. 586-592.
- LENINE (V.I.) - Le capitalisme et l'immigration des ouvriers, oeuvres complètes, Paris, Editions Sociales, tome XIX, p. 488-491.

LOSCHAK (D.) - "Observations sur un infra-droit : les travailleurs immigrés" - in Droit Social, n° 5 mai 1976.

LUXEMBOURG (R.) - L'accumulation du capital, Paris, Maspéro, 1967, coll. "Bibliothèque socialiste", n° 11, 2 tomes.

L'HUILLIER (F.) - La lutte ouvrière à la fin du second Empire, in Cahiers des Annales, n° 12, A. Colin.

MAILLAT (D.) - Structure des salaires et immigration, Neufchâtel, La Baconnière, Paris, Duval, 1968, 212 p.

MARIE (M.), DOS SANTOS (J.R.) - "Migrations et forces de travail" in Espaces et Sociétés - n° 4, déc. 1971, p. 67-68.

MARIE (M.), DOS SANTOS (J.R.) - "L'immigration et la Ville" in Espaces et Sociétés, n° 8, fév. 1973, p. 23-35.

MARX (K.) Le Capital, Livre I, Tome II, Paris Editions Sociales.

MARX (K.), ENGELS (F.) - Textes sur le colonialisme, Moscou, Ed. en langues étrangères, (s.d)

MARX (K.), ENGELS (F.) - Le syndicalisme, textes réunis par DANGEVILLE (R.), Paris, Maspéro, 1972, coll. "Petite Collection Maspéro", 2 t.

MEILLASSOUX (C.) - Femmes, Greniers et capitaux, Paris, Maspéro, 1975

MINCES (J.) - Les travailleurs étrangers en France, Paris, Ed. du Seuil, 1973.

MOERDIJK (D.) - "Espace, classe et travail : le modèle sud-africain". in Recherches sur les Migrations,

Centre d'Etudes Sociologiques, n° 3, oct. 1976.

MORDKVASIC (M.) - Les Yougoslaves en France. Recherche des liens entre l'identité nationale et l'acculturation. Paris, EPHE, Thèse de doctorat de 3e cycle. - 1971 Multigr.

MOTHE (D) - Les O.S. Paris, ed. Cerf, 1972.

MOURIAUX (R.) - "Livre I du Capital et Sociologie de la Classe Ouvrière". In La Pensée. n° 166, décembre 1972.

PALLOIX (C.) - L'économie mondiale capitaliste, Paris. Maspéro, 1971 - Coll. "Economie et socialisme". n° 16, 2 vol.

PINEAU (M.R.) - Les O.S. - Paris, Ed. Sociales, 1973.

POLITIQUE AUJOURD'HUI - N° Spécial Mars-Avril 1975, Immigrés, Etrangers ou travailleurs ?

RAGAZZI (O.), TOURAINE (A.) - Les ouvriers d'origine agricole. Paris, Le Seuil, 1961. EPHE. Travaux du Laboratoire de Sociologie Industrielle.

REIFFERS (J.L.) - "Enseignements de l'immigration de travailleurs étrangers en République fédérale d'Allemagne" - In Economie et Humanisme - n° 200 - Juillet - Août 1971.

RIOUX (J.P.) - La révolution industrielle 1780 - 1880 Paris, Le Seuil, 1971 - Coll. "Points".

ROSANVALLON (A.) - Les aspects économiques de l'immigration algérienne.

- SAYAD (A.) - "El Ghorba : le mécanisme de reproduction de l'immigration". In Actes de la Recherche n° 2, 1975, p. 50-66
- SERVOLIN (C.) - "L'absorption de l'agriculture dans le mode de production capitaliste" In L'Univers politique des paysans dans la France contemporaine, TAVERNIER et SERVOLIN, Ed. Paris, A. COLIN, 1972.
- SINGER-KEREL (S.) "Conjoncture économique et politique française d'immigration". In Les Travailleurs étrangers en Europe occidentale. Actes du colloque organisé par la Commission Nationale pour les études et les recherches interethniques sous la direction de P.J. Bernard, Sorbonne 5/7 Juin 1974, Paris, Mouton, 1976.
- TOURAINÉ (A.) - L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault - PARIS, CNRS, 1955, 202 p.
- TOURAINÉ (A) - "Industrialisation et conscience ouvrière à Sao Paulo" In Sociologie du Travail n° Spécial 4/1961 - p. 79
- TOURAINÉ (A.) - La conscience ouvrière, Seuil, Paris 1966.
- TOURAINÉ (A) - Les Sociétés dépendantes. Sociologie Nouvelle, Ed. Duculot, Paris, 1976.
- TANGUY (L.) Le capital, les travailleurs et l'école. Paris, Maspéro.
- TAPINOS (G.) - L'économie des migrations internationales. Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques, Colin, 1974, 288 p.

TAPINOS (G.) - L'immigration étrangère en France.

Paris, P.U.F. INED "Travaux et Documents" n° 71,

TRIPPIER (M.) - "Politiques et pratiques du syndicalisme ouvrier français envers les travailleurs "étrangers". In Comptes rendus des travaux du séminaire de recherches sur l'immigration, août-déc. 1971.

TRIPPIER (M.) - "Concurrences et différence. Les problèmes posés au syndicalisme ouvrier français par la présence des immigrés". - In Sociologie du Travail, n° Spécial 3, 1972.

VIEUGUET (A.) - Français et Immigrés, Paris, Ed. Sociales, 1975.

ZEHRABOU (A.) - Les travailleurs algériens en France. Etude sociologique de quelques aspects de la vie familiale. Paris, Maspéro, 1976.

REVUES ET PUBLICATIONS

Compte-rendu des travaux du séminaire de recherche sur l'émigration. Paris, Centre d'Etudes Sociologiques, ERSMOI - Multigr.

Hommes et migrations, documents. Bi-mensuel, multigr.

Recherches sur les migrations. (anciennement compte-rendu des travaux du séminaire de recherche sur l'émigration). Paris, Centre d'Etudes Sociologiques, ERMI. Multigr.

Sociologie du Travail, et le n° Spécial Conflits sociaux et transformations des relations professionnelles en Italie et en France, n° 2, 1971.

PRESSE SYNDICALE

F.O. Hebdo

F.O. Magazine

Le Peuple

Syndicalisme C F T C

Syndicalisme C F D T (Hebdo-Magazine)

II - GUIDE D'ENTRETIEN

Auprès des militants syndicaux.

C.N.R.S. (n°110) -

Ministère de l'Education nationale - 22 rue d'Athènes - 75009 PARIS

Enquête sur l'activité syndicale avec et envers
les travailleurs immigrés dans les entreprises
métallurgiques de la Région Parisienne .

Responsable : Maryse TRIPIER

Questionnaire à l'intention des militants syndicaux

Introduction: présentation et renseignements d'ordre général (I)

1. Nom de l'établissement étudié

2. nature de sa production

3. technologie de sa production

4. place dans la branche

5. Y a-t-il plusieurs syndicats dans l'entreprise ? Lesquels

6. Quelle est leur influence respective (résultats des élections professionnelles)

I - Connaissance de l'immigration dans l'établissement

dans l'effectif manoeuvres

./.

15. Certains postes sont-ils réservés à certaines nationalités

16. Les étrangers sont-ils dispersés dans l'entreprise ou concentrés dans certains ateliers

17. Y a-t-il des ateliers ou des services où les étrangers sont en majorité

18. Y a-t-il des français qui travaillent avec les immigrés dans les mêmes conditions?
si oui, dans quelle proportion ?

19. Les étrangers gagnent-ils moins que les français ? si oui, pourquoi

20. Les étrangers sont-ils soumis à certains horaires (2X8, 3X8, nuit, relais)

21. Les étrangers peuvent-ils acquérir une certaine promotion? si oui comment ?
si non, pourquoi ?

22. Comment les immigrés sont -ils logés

23. Quelles sont leurs revendications ?

- dans l'entreprise: salaires, congés sans solde, promotion-alphébetisation...

- hors entreprise: logement, venue des familles, allocations familiales .

II - estimation de la politique patronale

24. Pourquoi l'employeur embauche de la main d'oeuvre étrangère ?

25. Pratique-t-il des discriminations envers les étrangers
26. Applique-t-il les conventions collectives de la branche
27. Y a-t-il eu des litiges concernant les immigrés nécessitant une intervention de l'inspection du travail
28. L'employeur tente-t-il de contrôler la main d'oeuvre immigrée ?
par l'intermédiaire de la maîtrise? autrement ?
29. L'employeur tente-t-il d'entraver l'activité syndicale ?
en général ? pour les étrangers en particulier ?
30. a-t-il été possible d'avoir des délégués immigrés ? comment l'employeur a-t-il réagi?
31. Comment caractériseriez-vous l'attitude de votre employeur en ce qui concerne les étrangers ?

III - sensibilisation aux directives confédérales

337.

32. Quelle est la position de votre confédération à l'égard de l'introduction des travailleurs étrangers en France

33. Qu'en pensez-vous ?

34. Quels sont les principes de votre confédération pour syndicaliser les travailleurs étrangers ?

35. Qu'en pensez-vous ?

36. Avez-vous lu des brochures ou des articles sur ce problème

37. Avez-vous eu l'occasion de participer à un stage, une journée d'études sur ce problème ?

38. Croyez-vous que ce problème soit important ?

IV- Efforts du syndicat

39. Y a-t-il un responsable de l'immigration au syndicat, sinon à l'us~~ma~~ ou à l'u.l.

40. est-ce un français ?

338.

41. Y a-t-il un ou plusieurs groupes de langues au niveau du syndicat ? (sinon à l'ustm ou à l'ul) si oui lesquels

42. Le syndicat diffuse-t-il de la presse syndicale en langues étrangères
Quels journaux, et à peu près combien d'exemplaires

43. Le syndicat distribue-t-il des tracts en langues étrangères
en quelles langues ? est-ce fréquent ?

44. Comment organise-t-il le collectage auprès des travailleurs étrangers ?
(par le biais de compatriotes ?)

45. Entreprend-il des démarches pour les étrangers en dehors de l'entreprise ?
mairie, sécurité sociale etc ...

46. Le syndicat fait-il appel à un conseil juridique pour des problèmes concernant
les étrangers ?

47. Comment est organisée l'alphabétisation des travailleurs étrangers ?

48. Les élus de votre syndicat au CE ont-ils une politique sociale en direction des étrangers ? laquelle ?

V. Obstacles à la pratique syndicale

49. Quels sont les principaux obstacles à l'activité syndicale ?

les moyens matériels et en militants ?

la concurrence entre syndicats ?

la législation sur le droit syndical ?

la politique patronale ?

l'attitude des travailleurs français ?

des travailleurs immigrés ?

les conditions de vie et de travail des travailleurs français et
immigrés ?
(difficulté, manque de temps mais aussi séparation sur le lieu de travail ?)

VI - Evaluation des résultats

50. Combien y a-t-il de délégués étrangers délégués du personnel

délégués au CE

51. Combien y a-t-il d'étrangers syndiqués ?
Dans l'ensemble ?

Dans votre syndicat ?

52. Comment estimez-vous leur combativité et leur participation aux luttes

éventuellement par nationalité

selon leur temps de présence dans l'entreprise

53. Les immigrés votent-ils aux élections professionnelles ?

54. Comment ?

- selon les ateliers

55. selon les nationalités

56. Avez-vous pu faire aboutir certaines de leurs revendications ? Lesquelles?

57. Quel est le programme de travail du syndicat dans l'avenir immédiat en ce qui concerne les travailleurs étrangers ?

VII - Identification

58. nationalité

59. appartenance syndicale : cgt, cfdt, fo, autonome, indépendant, cft

60. Niveau de responsabilité syndicale : syndiqué

collecteur

délégué syndical

bureau ou secrétariat d'une section syndicale
d'entreprise

organe exécutif du syndicat : C.E

bureau

secrétariat

responsabilité fédérale

locale

départementale

régionale

61. mandats électifs : délégué du personnel

délégué au comité d'établissement

d'entreprise

Hygiène et Sécurité

62. responsabilités particulières : concernant l'immigration

autres

63. ancienneté dans l'entreprise

64. emploi et qualification

65. ancienneté au syndicat

66. ancienneté dans les postes de responsabilité syndicale

67. âge

68. sexe

69. Observations ;

III - FICHE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EMPLOI
DES ETRANGERS

Enquête sur l'emploi des étrangers dans les entreprises
métallurgiques de la Région Parisienne

Responsable : Maryse TRIPIER

Etablissement d'une fiche signalétique (1)

I - L'ENTREPRISE ou L'ETABLISSEMENT (en majuscules)

- 1) Quelle est la nature de la production ?
- 2) Y a-t-il eu une évolution récente ?
- 3) Quelle est la technologie de la production ?
- 4) Y a-t-il eu une évolution récente ?
- 5) Quelle est la place de l'entreprise dans sa branche ?

II - EFFECTIFS

- 6) effectif total de l'usine :
- 7) effectif total des étrangers :
 % des étrangers dans l'effectif total :
- 8) effectif total ouvrier :
- 9) effectif total ouvriers étrangers :
 % des étrangers dans l'effectif ouvrier :

I0) effectif total OP :

II) effectif total OP étrangers :

% des étrangers dans l'effectif OP :

I2) effectif total OS :

I3) effectif total OS étrangers :

% des étrangers dans l'effectif OS :

I4) effectif total manoeuvres :

I5) effectif total manoeuvres étrangers :

% des étrangers dans l'effectif manoeuvres:

Observations (sur la classification en vigueur dans l'entreprise...)

I6) Nombre de nationalités présentes

I7) Importance de chacune

I8) Quel est l'âge moyen des étrangers dans l'établissement ?

I9) Quel est le statut familial le plus répandu ?

célibataire :

marié avec famille en France :

avec famille au pays :

20) De quand date l'embauche significative de main d'oeuvre immigrée ?

21) Ce recrutement a-t-il été volontaire ?

oui :

non :

22) Pourquoi et quelles en ont été les modalités

23 . Quelle est la forme du contrat la plus fréquente en ce qui concerne les étrangers .

24) Connaît-on l'ancienneté moyenne des étrangers dans l'entreprise (à la date de l'enquête environ ?)

25) Connait-on le turn-over pour les trois dernières années ?

26) Connaît-on la durée moyenne de passage dans l'entreprise ?

27) Ces chiffres sont-ils comparables à ceux des français ?

III - PLACE DES ETRANGERS DANS L'ETABLISSEMENT

28) Y a-t-il des ateliers ou des services dans lesquels les étrangers sont en majorité ?

29) Y a-t-il des ateliers ou des services où certaines nationalités sont en majorité ?

30) Est-ce volontaire ou involontaire ? Si oui, pourquoi ?

31) Y a-t-il des postes occupés en majorité par des étrangers ? Si oui lesquels ?

32) Y a-t-il des postes occupés en majorité par certaines nationalité ? Si oui lesquels ?

- 33) Trouve-t-on des français qui travaillent avec les étrangers ?
Si oui, dans quelle proportion et dans quels ateliers ?
- 34) Quelle est la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement ?
- 35) Quels sont les horaires normaux ?
- 36) Les étrangers se trouvent-ils avoir de par les postes qu'ils occupent des horaires particuliers ?
- 2 x 8
3 x 8
nuit
au relais
- 37) Peut-on évaluer la promotion des étrangers dans l'établissement ?
% de ceux qui sont passés d'une catégorie à une autre (en particulier à OP)
- 38) Peut-on effectuer une comparaison avec les français de même catégorie ?

IV -- PARTICIPATION DES ETRANGERS A LA VIE DE L'ETABLISSEMENT

- 39) Y a-t-il un comité d'établissement ?
- 40) Les étrangers y sont-ils représentés ?
- 41) Le comité d'établissement a-t-il des activités en direction des étrangers ?
Lesquelles ?
- 42) Y a-t-il des délégués du personnel étrangers ? Combien ?
- 43) L'entreprise a-t-elle une politique de logement des étrangers ? Si oui, laquelle ?
- 44) L'entreprise a-t-elle une politique de formation envers les étrangers ?
Si oui, laquelle ?

- 45) L'entreprise rencontré-t-elle des problèmes particuliers avec les étrangers ?
avec certaines nationalités . Si oui, lesquelles ?
- 46) Les étrangers ont-ils des réclamations particulières ?
- 47) Certaines nationalités ont-elles des réclamations particulières ?
- 48) Les étrangers restent-ils à l'écart des français ? Quel est, selon vous, le
climat entre français et étrangers ?
- 49) Le climat entre étrangers de différentes nationalités ?
- 50) L'entreprise estime-t-elle que l'emploi de cette main d'oeuvre est rentable ?
Si oui, pourquoi Si non, pourquoi
- 51) Comment l'entreprise envisage-t-elle l'avenir ?
- 52) Peut-on visiter l'entreprise ?

4 - DOCUMENTS SYNDICAUX

II. - CHARTE REVENDICATIVE

Pour une politique de l'immigration
conforme aux intérêts
des travailleurs français
et immigrés

Mise à jour par la 3^{re} Conférence

La C.G.T. considère que les travailleurs immigrés, contraints de quitter leur pays d'origine pour lequel ils manifestent naturellement des sentiments profonds, sont placés dans les mêmes rapports de production que les travailleurs français et, à ce titre, ils sont partie intégrante de la classe ouvrière.

Les travailleurs immigrés occupent une place importante dans l'économie et contribuent au développement des richesses du pays. Le pouvoir et le patronat renforcent l'exploitation de toute la classe ouvrière, indépendamment de la nationalité, de la race ou de la religion des travailleurs.

Travailleurs français et immigrés sont donc liés par une communauté d'intérêts. Toute discrimination porte préjudice non seulement aux immigrés, mais aussi à l'ensemble de la classe ouvrière, la concurrence entre travailleurs étant une arme dangereuse entre les mains du patronat.

C'est à partir de ces principes fondamentaux que doit être élaborée une nouvelle politique d'immigration et défini un statut de l'immigré à caractère démocratique et social. Cette politique doit correspondre aux intérêts des travailleurs français et immigrés, à l'intérêt national. Les centrales syndicales représentatives et les immigrés désignés par elles doivent avoir droit de regard sur l'ensemble de la politique d'immigration et pouvoir défendre les intérêts des immigrés dans tous les organismes où ils se trouvent posés.

La législation et la réglementation françaises doivent être modifiées en conséquence, ainsi que les conventions et accords bilatéraux et multilatéraux de main-d'œuvre et de sécurité sociale sur le contenu desquels les organisations syndicales doivent pouvoir intervenir. Le gouvernement devra reprendre rapidement les discussions tripartites en vue de concrétiser les engagements qu'il a pris en mars 1972 et de régler les questions en suspens.

Le patronat français devra être mis dans l'obligation de se conformer à la nouvelle réglementation et des négociations devront s'engager à tous les niveaux en vue de régler les questions qui sont de la compétence des organisations syndicales et des employeurs.

♦♦

qui prend en compte à la fois les revendications générales des travailleurs et celles particulières aux immigrés.

- Parmi les revendications générales à satisfaire qui concernent tous les travailleurs quelle que soit leur nationalité, rappelons :
- Le salaire minimum mensuel de 1.000,00 F pour 40 heures.
 - L'échelle mobile garantissant le pouvoir d'achat, et la progression de celui-ci.
 - La suppression de toute discrimination salariale basée sur le sexe et l'âge.
 - Le droit à la retraite à 60 ans avec un minimum de 800,00 F par mois (montant chiffré au 1^{er} juillet 1972) ou 75 % du salaire d'activité.
 - Le relèvement des prestations familiales.
 - La réforme de la fiscalité.
 - L'amélioration des conditions de travail et réduction de sa durée.
 - La sécurité de l'emploi.
 - L'abolition du droit arbitraire de licenciement et l'extension des droits syndicaux.

CONDITIONS D'INTRODUCTION DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

Le recrutement, l'introduction, le placement des travailleurs immigrés par des associations, groupements employeurs ou individus, doivent être strictement interdits et sévèrement sanctionnés par la loi.

L'Agence Nationale pour l'Emploi est le seul organisme compétent pour le recrutement et le placement des travailleurs immigrés.

L'A.N.P.E. doit veiller, lors de l'établissement des contrats de travail, à l'application des prescriptions légales et conventionnelles relatives aux salaires, classifications, conditions et durée du travail, et refuser toute offre d'emploi revêtant un caractère raciste ou discriminatoire.

Les contrats d'introduction ou éventuellement de régularisation doivent :

- Être établis en deux langues, en français et dans la langue d'origine du travailleur ;
- Garantir les droits du travailleur et notamment l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale à celui de la main-d'œuvre nationale, les conditions de logement ;

- Préciser la nature et le lieu du travail, la catégorie professionnelle, le salaire correspondant, y compris les avantages particuliers, la durée hebdomadaire du travail et la majoration pour heures supplémentaires.

Des mesures doivent être prises pour contraindre les employeurs à acquitter les redevances forfaitaires dues à l'O.N.I. et pour sanctionner ceux d'entre eux qui font supporter ces charges aux travailleurs immigrés.

Pour remplir efficacement leur rôle, les services de l'A.N.P.E. et de la main-d'œuvre doivent être dotés de moyens suffisants.

Les organisations syndicales doivent avoir la possibilité d'obtenir tous renseignements afin d'assurer la défense des travailleurs immigrés auprès de ces organismes.

● INTRODUCTION

Les migrants doivent être assurés d'occuper un emploi et un logement convenable dès le départ du pays d'origine.

L'Office National d'Immigration doit être le seul organisme compétent concernant le recrutement à l'étranger, l'introduction, l'accueil de nouveaux travailleurs immigrés et de leurs familles.

La représentation syndicale doit être rétablie dans toutes les instances de l'Office National d'Immigration et en particulier au sein du Conseil d'Administration comme le prévoyait le décret du 26 mars 1946.

L'O.N.I. doit informer de leurs droits les migrants avant leur introduction en France, ce qui nécessite le développement de ses antennes à l'étranger en vue d'un pré-accueil.

De même, la mise en place de centres d'accueil aux postes frontières et dans les gares d'arrivée des grandes villes s'impose.

L'Office National d'Immigration doit développer en France des centres de premier accueil fonctionnant sous le contrôle des organisations syndicales.

Ces centres seront chargés :

- D'accueillir convenablement les travailleurs immigrés et leurs familles dès leur arrivée sur le territoire national ;
- De pourvoir à leur hébergement provisoire, de les informer, de les orienter et d'assurer leur transport gratuit jusque sur le lieu du travail.

● SEJOUR

Sur présentation d'un contrat de travail en règle, un titre (unique) de séjour avec droit au travail, valable pour l'ensemble du territoire, doit être délivré aux travailleurs immigrés.

Les titres de séjour seront délivrés et renouvelés sans tracasseries administratives y compris aux chômeurs, malades, accidentés du travail.

Dans le cas où le travailleur immigré doit effectuer des démarches administratives pendant le temps de travail, les heures perdues seront rémunérées par l'employeur.

Les immigrés contraints de quitter leur pays en raison de la répression des régimes de dictature ou de leur opposition aux guerres coloniales verront leur situation régularisée en France.

Les refus de titres de séjour doivent être rendus par une Commission départementale où siègeront les représentants des organisations syndicales représentatives, lesquelles disposeront de moyens réels pour assurer la défense des travailleurs.

Les décisions administratives doivent être susceptibles d'appel et de pourvoi en cassation.

Le droit de demeurer doit être reconnu aux retraités, invalides, accidentés du travail ainsi qu'au conjoint, aux enfants et ascendants.

Les droits reconnus en la matière aux ressortissants de la C.E.E. doivent être appliqués intégralement et étendus à tous les immigrés.

● CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Les travailleurs immigrés, comme les travailleurs français, sont soumis aux dispositions légales et statutaires prises en matière de conditions d'emploi et de travail, aux clauses des conventions collectives et des accords d'entreprise.

Il doit être mis fin à la pratique des employeurs qui ne renouvellent pas les contrats d'introduction et embauchent dans le même temps d'autres immigrés. De même, la succession de contrats à durée déterminée sans interruption doit être interdite.

En tout état de cause, l'ancienneté dans l'entreprise ou la profession doit prendre effet à partir de la date d'entrée en vigueur du premier contrat.

L'égalité absolue doit être assurée aux travailleurs immigrés par rapport aux travailleurs français en ce qui concerne les salaires réels et avantages divers, les emplois et postes de travail, à qualification professionnelle égale.

De même, en cas de perte d'emploi, les travailleurs immigrés doivent bénéficier, dans les mêmes conditions que les travailleurs français, de l'égalité des droits en matière :

- de préavis et d'indemnités de licenciements,
- d'inscription comme demandeur d'emploi,
- d'aide publique et des A.S.S.E.D.I.C.,
- de reclassement professionnel...

Ces trois dernières mesures doivent être applicables aux chômeurs dont les titres sont échus ou arrivent à échéance en cours d'inscriptions comme demandeurs d'emploi.

Les consignes relatives à la prévention des accidents du travail doivent être traduites dans la langue maternelle des immigrés.

L'équivalence des diplômes professionnels obtenus par les travailleurs immigrés dans leur pays doit être reconnue pour le classement dans la catégorie professionnelle correspondante. De même, les qualifications professionnelles mentionnées sur le certificat de travail par l'employeur du pays d'origine doivent être admises au même titre que celles reconnues aux travailleurs français.

Les employeurs doivent prendre en charge le prix du voyage de retour pour les immigrés qui regagnent leur pays natal à la fin de leur contrat ou qui désirent retourner dans leur pays en cours de contrat en raison d'un grave accident de travail ou de longue maladie médicalement reconnus, ainsi que pour le rapatriement des corps des victimes des accidents du travail.

Les pouvoirs et les moyens de l'Inspection du Travail doivent être étendus afin d'assurer une réelle protection des travailleurs immigrés.

Un délai de route n'entraînant pas la rupture du contrat de travail ni perte d'avantages acquis devra être accordé aux travailleurs immigrés se rendant dans leur pays d'origine à l'occasion des congés payés.

Dans les mêmes conditions, il doit être accordé des permissions exceptionnelles à ceux qui se rendent dans leur pays à l'occasion d'événements familiaux ou pour accomplir leurs devoirs civiques.

De même, les immigrés qui ont été dans l'impossibilité de passer chaque année leurs congés avec leurs familles restées dans le pays d'origine, doivent pouvoir bénéficier d'une absence autorisée accolée aux congés payés. Des mesures légales ou administratives doivent être prises pour garantir les immigrés, pendant cette absence non rémunérée, de leurs droits à la Sécurité sociale et aux allocations familiales.

Les passeports, contrats, documents officiels de séjour et de travail ne doivent être retenus sous aucun prétexte par les employeurs.

DROITS SYNDICAUX LIBERTÉS SYNDICALES

Avec le respect du droit d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix, l'égalité de traitement avec les travailleurs français doit être effectivement garantie à tous les travailleurs immigrés en ce qui concerne :

- Le droit de grève ;
- Le droit de diriger et d'administrer les organisations syndicales ;
- Le droit d'exercer la fonction de délégué syndical ;
- De même, le droit d'éligibilité aux organes de représentation des travailleurs dans l'entreprise doit être effectivement reconnu aux immigrés sans aucune restriction et les employeurs doivent être mis dans l'impossibilité de s'opposer à l'exercice de ce droit sous prétexte de la méconnaissance de la langue française, ce qui exige la modification de la loi du 27 juin 1972 ;
- La libre diffusion du matériel syndical en langue maternelle doit être garantie dans les entreprises, conformément à la loi du 27 décembre 1968 ;
- L'article 8 du règlement C.E.E. 1612/68 relatif à l'égalité de traitement en matière de droits syndicaux doit être appliqué intégralement et sans délai.

L'égalité des droits syndicaux exige en outre :

- La suppression de la condition de l'inscription sur les listes électorales politiques exigée pour les élections prud'homales ;
- L'application aux immigrés des droits de représentation réservés aux nationaux en ce qui concerne les organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations familiales.

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Les libertés individuelles des travailleurs immigrés vivant et travaillant en France doivent être garanties, notamment par :

- L'abrogation de toutes les dispositions restreignant la liberté de circulation (déclaration de changement de résidence, subordination du mariage à autorisation...), le droit d'association et de direction d'association, la publication et la mise en circulation de la presse en langue étrangère ;
- La suppression des pouvoirs discrétionnaires détenus par le Ministre de l'Intérieur en matière d'expulsion, d'assignation à résidence. L'expulsion pour un délit très grave ne pouvant être prononcée que par les tribunaux judiciaires. L'intéressé doit pouvoir présenter sa défense, choisir son défenseur, faire appel et se pourvoir en cassation ;
- L'interdiction des menées politiques et policières en France des représentants et des agents des régimes de dictature ;
- La dissolution des « Services d'Assistance Techniques » de la police nationale.

LOGEMENT

Dans le cadre d'une politique nationale de logement conforme aux intérêts de la population laborieuse, les travailleurs immigrés et leurs familles doivent être pourvus de logements décents, sains, à loyers convenables, assurés par un financement approprié du patronat, du gouvernement et des pays d'origine en tenant compte, pour ces derniers, de la situation des pays nouvellement libérés et sur lesquels pèsent encore les séquelles du colonialisme.

Le montant des sommes provenant de la contribution patronale de 0,9 % doit être porté à 2 % pour les entreprises.

La part de la contribution patronale réservée aux immigrés sera calculée au prorata de la masse salariale de ces derniers et affectée à la construction de logements qui leur seront destinés.

Ces sommes, ainsi que les fonds d'Etat, seront versées de préférence au Fonds d'Action Sociale et aux Offices d'HLM au titre de la construction de logements sociaux.

Des mesures urgentes doivent être prises pour que cesse le scandale des « bidonvilles verticaux », meublés, caves et garages dortoirs... exploités par les « marchands de sommeil », ainsi que certaines cités dites « de transit » ou autres « foyers ».

Les travailleurs et leurs familles actuellement concernés doivent être relogés rapidement et dans des conditions convenables à charge du patronat et du gouvernement.

Aucune expulsion ne doit avoir lieu sans relogement préalable.

Les Comités d'entreprise et les organisations syndicales représentatives doivent avoir les moyens de faire respecter, par les employeurs, la « clause logement » prévue dans les contrats de travail, sur la base desquels seront introduits ou régularisés les nouveaux immigrés.

Des mesures particulières doivent être prises pour permettre le regroupement familial.

Les locaux d'habitation mis à la disposition des travailleurs par les employeurs doivent être gérés sous le contrôle des Comités d'entreprise.

L'installation de foyers ou de logements collectifs doit être subordonnée à l'avis favorable des autorités sanitaires locales ou départementales.

En tout état de cause, les conditions d'hygiène, d'habitation, d'aménagements sociaux et culturels des foyers ne pourront en aucun cas être inférieures à celles prescrites par le décret du 8 janvier 1965, relatives aux mesures de protection et de salubrité dans les logements des industries du bâtiment.

Les foyers ou les logements collectifs doivent être dotés d'équipements sociaux et culturels.

Les occupants de foyers ou de logements collectifs doivent participer par leurs mandants à la gestion et à l'animation de ceux-ci.

Toutes les prescriptions légales ou réglementaires en matière de liberté de jouissance, de loyers, de maintien dans les lieux... doivent être garanties aux occupants indépendamment de l'exercice de l'emploi.

Le droit d'accès dans les foyers et logements collectifs doit être reconnu aux représentants des organisations syndicales représentatives ainsi que la libre diffusion des publications syndicales.

Enfin, il importe d'éviter l'isolement géographique des constructions spécifiques aux travailleurs immigrés et de rechercher l'admission d'un nombre de familles immigrées dans les localités, tel qu'il facilite leur insertion dans la vie sociale et qu'elle évite des charges excessives à certaines collectivités locales.

ALPHABÉTISATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

L'alphabétisation et la connaissance de la langue française sont la condition première pour permettre à la plupart des travailleurs immigrés de s'insérer dans la vie sociale, publique et de travail, de connaître leurs droits et d'accéder aux cours et stages de préformation et formation professionnelles.

Ces besoins élémentaires doivent être pris en charge par le pays d'origine, par l'Etat et le patronat français.

C'est pourquoi, conformément aux clauses contenues dans certains accords bilatéraux, notamment :

- Les travailleurs immigrés devront recevoir, avant leur départ des pays d'origine une préformation professionnelle adaptée à leur nouvelle condition de travail qui devra comporter des cours d'initiation à la langue française.

En France, le gouvernement doit mettre en œuvre des moyens suffisants (crédits, enseignants, formation de formateurs, pédagogie adaptée, locaux), sous la responsabilité de l'Education Nationale, du Ministère des Affaires Sociales et les organisations syndicales doivent être en mesure d'assumer le rôle qui est le leur.

Le financement de l'alphabétisation ne doit pas amputer les fonds de la formation et du perfectionnement professionnels prévus par les lois du 16 juillet 1971. Il doit être assuré par l'Etat et par les

utilisateurs de main-d'œuvre immigrée, lesquels doivent verser une cotisation supplémentaire à un fonds spécialisé.

Les cours d'alphabétisation doivent s'effectuer sur le temps de travail et rémunérés comme tel, sans qu'il soient imputés sur les 2 % d'effectifs simultanément absents prévu par l'accord et la loi sur la formation professionnelle, et sans condition d'ancienneté dans l'entreprise. Le délai de franchise pour accéder à la formation professionnelle ne pourra être opposé aux immigrés qui auront suivi des cours d'alphabétisation.

Dans le cas où les actions d'alphabétisation se conjuguent avec la formation professionnelle ou qu'elles permettent une approche sérieuse du métier, les fonds de la formation et du perfectionnement professionnels pourront être utilisés.

Pour les travailleurs immigrés remplissant les conditions prévues par l'accord du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle, le contenu du stage, notamment en ce qui concerne le niveau de formation générale, doit être examiné dans les commissions paritaires de l'emploi, les Comités d'entreprise, les Conseils de perfectionnement ou d'Administration des établissements de formation au sein des Comités départementaux et régionaux de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi.

Dans l'intérêt des travailleurs français et immigrés, les centres de formation professionnelle des adultes doivent être multipliés avec des moyens correspondant aux besoins (enseignants, matériel...) et les tests psychotechniques doivent être adaptés aux travailleurs immigrés. Ces derniers pourraient ainsi acquérir une formation plus conforme à leur choix et à leurs aptitudes et leur serait plus utile lors de leur réinsertion dans le pays d'origine.

Les attributions des Comités d'entreprise prévues par la loi du 18 juin 1966 doivent être étendues aux questions de l'immigration.

Un Comité National pour l'alphabétisation doit être créé avec la participation des organisations syndicales représentatives.

Les textes législatifs, réglementaires, contractuels et les conventions collectives et accords d'entreprises devront tenir compte de ces exigences conformes à l'intérêt des travailleurs français et immigrés et aux recommandations des institutions internationales (U.N.E.S.C.O. - B.I.T....).

DROITS SOCIAUX ET FAMILIAUX

● PRESTATIONS SOCIALES ET FAMILIALES

Alors que les travailleurs immigrés sont soumis par leur travail à la législation française et aux mêmes obligations quant à l'affiliation

et au paiement des cotisations de Sécurité sociale que les travailleurs nationaux, il existe des discriminations de droit et de fait entre les immigrés et les Français, entre les immigrés de différentes nationalités, notamment lorsque les familles résident dans les pays d'origine.

La surexploitation des travailleurs immigrés est ainsi prolongée dans le domaine des prestations sociales et familiales qui représentent une part importante du salaire différé.

Les travailleurs immigrés sont soumis aux mêmes obligations que les travailleurs français, ils doivent donc tout naturellement avoir les mêmes droits quels que soient leur origine et le pays de résidence de la famille. Ils doivent bénéficier sans aucune discrimination des prestations prévues par la législation française et plus particulièrement :

- Le salaire unique ;
- Les prestations familiales légales et extra-légales ;
- L'allocation de maternité ;
- L'allocation de congés de naissance.

Les conditions d'attribution ainsi que les taux de l'allocation logement et de l'allocation loyer de l'aide sociale doivent être aménagés et améliorés.

Ils doivent également bénéficier des différentes formes d'action sanitaire et sociale mises en place par les organismes de Sécurité sociale.

Les prestations sociales et familiales doivent être maintenues aux victimes des accidents du travail, invalides, retraités, veuves et orphelins, en cas de retour dans le pays d'origine.

En matière de rééducation, de réadaptation et de reclassement professionnels des nombreuses victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les problèmes de la langue d'origine et de l'analphabétisme entraînent de grandes difficultés. Pour répondre aux besoins nationaux, il devra être créé des centres en nombre suffisant avec les mêmes possibilités d'accès aux travailleurs immigrés. Des sections préparatoires spécialisées avec des cours d'alphabétisation et de langue française devront être créées.

L'allocation aux vieux travailleurs salariés doit également être maintenue aux immigrés dépendant de la seule législation française en cas de retour dans le pays d'origine.

Toutes discriminations excluant les immigrés de tout ou partie des avantages auxquels ils ont pourtant droit et en particulier ceux des fonds sociaux, doivent être supprimées dans les règlements intérieurs des Caisses de Retraites Complémentaires.

Le bénéfice des différents systèmes de pré-retraites doit être intégralement maintenu aux immigrés en cas de retour dans le pays d'origine.

Le mode de calcul en matière de pensions vieillesse, en régime

général, minier et agricole, lèse gravement les Immigrés ; il doit être révisé.

Le principe du paiement des prestations par mandat International dans le pays d'origine doit être généralisé.

Les démarches administratives doivent être simplifiées et humanisées. Les Caisses de Sécurité sociale et familiale doivent être dotées des moyens nécessaires.

Les accords bilatéraux et multilatéraux de Sécurité sociale doivent être révisés en conséquence.

● FAMILLES

La protection maternelle et infantile doit être adaptée à la présence des familles des immigrés.

Les familles des travailleurs immigrés doivent bénéficier de l'ensemble des dispositions sociales des collectivités publiques, et notamment de :

- L'aide médicale ;
- L'aide sociale et familiale (bons de gaz et de charbon...) ;
- L'aide sociale aux personnes âgées et aux grands Invalides ;
- Des cartes de réduction de transports des familles nombreuses.

● FEMMES

Les femmes immigrées doivent bénéficier de la carte nationale de priorité prévue pour les femmes enceintes et les mères de famille nombreuse.

L'action sociale sanitaire et culturelle doit être développée en direction des femmes immigrées. Des mesures particulières de formation professionnelle doivent être prises tenant compte des conditions de vie et de travail des femmes immigrés.

● JEUNES

Les classes d'initiation et de rattrapage scolaire, les centres de préformation professionnelle, devront être développés pour les jeunes immigrés dans le cadre d'une politique correspondant aux intérêts de la jeunesse en France.

L'enseignement de la langue d'origine doit être dispensé gratuitement par les soins de l'Education Nationale aux enfants des immigrés et aux jeunes qui le désirent.

Les bourses d'étude doivent être attribuées aux enfants des immigrés sans aucune discrimination.

Les centres de formation professionnelle des adultes seront ouverts sans discrimination aux jeunes immigrés.

Les enfants des immigrés doivent avoir le droit d'accès, sans discrimination, dans les centres ou écoles d'apprentissage dépendant des entreprises où travaillent leurs parents.

FONDS D'ACTION SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Les moyens financiers du Fonds d'Action Sociale doivent correspondre aux besoins des travailleurs immigrés et de leurs familles, à charge exclusive de l'Etat et du patronat.

Les prélèvements annuels de plusieurs milliards dans les Caisses d'Allocations Familiales provenant des discriminations que subissent les immigrés, doivent être supprimés et les charges indues supportées par les Caisses d'Allocations Familiales remboursées.

Dans les différentes instances du F.A.S. doivent siéger des membres des organisations syndicales représentatives qui seront désignés directement par elles.

TRANSFERT DE SALAIRES ET DE PRESTATIONS

Des dispositions doivent être prises dans le domaine du transfert des salaires et des prestations sociales et familiales pour garantir des fluctuations monétaires, les ressources des immigrés, permanents, frontaliers et saisonniers, et de leurs familles, notamment par l'institution d'un taux de change préférentiel.

TRAVAILLEURS FRONTALIERS

Toutes les dispositions prévues dans la présente Charte revendicative en matière de droit du travail, droits syndicaux, libertés individuelles, droits sociaux, taux de change préférentiel, chômage total ou partiel, retraite anticipée, complémentaire, formation et perfectionnement professionnels doivent être appliquées aux travailleurs frontaliers.

ASPECTS EUROPÉENS ET INTERNATIONAUX

Face à l'ampleur des mouvements migratoires dans le monde capitaliste, et en particulier au niveau de l'Europe Occidentale, et compte tenu que la libre circulation des travailleurs à l'intérieur des pays de la Communauté Economique Européenne constitue un des éléments essentiels du Marché Commun, la C.G.T. considère que :

La libre circulation des travailleurs ne doit en aucune manière être considérée comme un moyen de résoudre le chômage existant dans certaines régions de la Communauté ;

L'égalisation des droits entre tous les travailleurs ressortissants des pays d'Europe Occidentale doit se réaliser dans le progrès et elle doit être étendue aux travailleurs des pays tiers et des « Départements et Territoires d'Outre-Mer » qui occupent une activité salariée dans les pays du Marché Commun ;

Les Etats membres de la C.E.E. et le patronat doivent être mis dans l'impossibilité d'utiliser les travailleurs migrants comme main-d'œuvre concurrente ou pour affaiblir l'action syndicale ;

Les organisations syndicales représentatives devront siéger sans discrimination, en fonction de leur influence dans les différents organismes sociaux de la Communauté Economique Européenne, et disposer de tous les moyens dont ils ont besoin pour la défense des intérêts des travailleurs, et pour en faire respecter l'application.

La liquidation de toute discrimination de droit et de fait doit contribuer à renforcer la solidarité et l'unité des travailleurs de la Communauté Economique Européenne et des pays tiers et accroître la capacité de contestation et de négociation de leurs organisations syndicales.

La C.G.T. réclame que soit assurée sa représentation pleine et entière dans toutes les institutions européennes et internationales en vue de la défense des intérêts des travailleurs migrants.

C.F.D.T.

des messages

des 4 coins du monde

(Suite de la page 43)

De nombreux messages d'organisations étrangères ont été reçus au congrès.

Citons ceux envoyés par :

Le T.U.C. britannique : « ... votre congrès vient à un moment où les organisations syndicales en Europe entrent dans une nouvelle phase, où de nombreuses barrières disparaissent et des relations plus serrées et une coopération basée sur des intérêts communs émergent. »

Le Conseil Central des Syndicats soviétiques : « ... nous exprimons la certitude que des relations amicales entre la C.F.D.T. et le C.C.S.S. continueront de se développer encore davantage pour le bien de nos peuples au nom d'actions unitaires et solidaires des travailleurs du monde entier pour la victoire de la paix sur notre planète et du progrès social. »

La Confédération latino-américaine des travailleurs : souhaite que « des accords à prendre contribuent à mieux articuler

Mario DIDO, Secrétaire national C.G.I.L., a notamment déclaré à la presse après la présentation du rapport général :

« La C.F.D.T. se confirme comme une grande organisation engagée dans la recherche d'une plus précise identité, tout en confirmant les choix stratégiques et de perspectives acquis depuis 1970 pour une société égalitaire et autogestionnaire... Edmond Maire a aussi correctement traité des problèmes de l'unité syndicale au niveau national et international, surtout européen. Sur la question toujours plus grave des sociétés multinationales, j'estime que nous devons approfondir la discussion, pour être plus cohérents et précis dans le soutien des actions décidées par les travailleurs des établissements de la même firme qui intéressent beaucoup de travailleurs chez nous et chez vous. »

En tout cas, je suis certain que le congrès de la C.F.D.T. apportera une forte contribution au progrès de l'unité d'action en Europe et dans la Communauté. »

les luttes communes des travailleurs des pays riches et des pays pauvres, construisant ensemble l'authentique solidarité de classe par la libération intégrale du prolétariat mondial dans la perspective d'un socialisme démocratique autogestionnaire. »

Ont aussi envoyé des messages de plein succès au congrès : La Confédération des syndicats finlandais ; les confédérations L.O. du Danemark, de Norvège et de Suède ; les confédérations N.V.V. et N.K.V. des Pays-Bas ; la Confédération européenne des syndicats ; la Commission des jeunes du D.G.B. allemand ; les confédérations C.C.S.M. (Tananarive) et C.N.T.C.S. (Sénégal) ; l'Amicale des Algériens en Europe ; le Batu (organisation régionale de l'Asie-C.M.T.) ; etc.

Le Congrès a envoyé à la Confédération Unitaire des Travailleurs (C.U.T.) du Chili un message de soutien au peuple chilien.

résolution sur

L'IMMIGRATION

croître la capacité de lutte et d'unité de la classe ouvrière qui est multinationale.

1. La classe ouvrière en France est aujourd'hui multinationale.

2. 2 000 000 de travailleurs étrangers contribuent, de manière irremplaçable, à l'économie de notre pays.

3. Le système capitaliste international est responsable de ces exodes massifs de main-d'œuvre et des profondes discriminations et inégalités qui en découlent.

4. L'impérialisme, le néocolonialisme, la division internationale du travail arbitraire, le développement inégal des pays, régions et secteurs..., permettent que se réalisent les concentrations de pouvoir et de main-d'œuvre qui constituent les pôles dominants de ce système.

5. La lutte contre le racisme, le colonialisme, la domination impérialiste des peuples, pour un développement économique et social équilibré, pour l'égalité des droits de tous les travailleurs dans le sens du socialisme démocratique et autogestionnaire est donc une tâche prioritaire pour la C.F.D.T. et tous ses alliés au plan international.

Les travailleurs immigrés ont montré leur combativité et leur capacité d'organisation de lutte syndicale contre la politique d'exploitation et de division du patronat et du gouvernement Pompidou. Ils ont prouvé, à travers de multiples conflits (Penarroya, Girosteel, Zimmerfer, Renault...), leur détermination de se battre contre les conditions de travail, les bas salaires, le respect de leur dignité, pour l'extension des droits sociaux et syndicaux dans l'unité et la solidarité de tous les travailleurs.

Les travailleurs immigrés montrent ainsi leur volonté de s'insérer dans la lutte de tous les jours de la classe ouvrière.

De ce fait, la C.F.D.T. se doit d'appeler tous les travailleurs à se battre contre toutes les discriminations qui frappent les travailleurs immigrés, afin d'ac-

6. Le 36^e Congrès appelle les organisations C.F.D.T. :

1°) A mettre en évidence et à dénoncer sans relâche la volonté patronale d'utiliser l'immigration pour accroître ses profits par la surexploitation et pour affaiblir et diviser les travailleurs.

L'immigration est désormais la partie essentielle du « volant de chômage » dont se sert le patronat pour peser sur les salaires et l'emploi.

Les patrons s'en servent pour intégrer certains travailleurs « autochtones » en leur confiant des emplois « privilégiés » (moins pénibles, dans lesquels ils peuvent exercer une autorité...).

Ils l'utilisent pour éviter de faire plus largement appel à la main-d'œuvre féminine et pour éviter ainsi les investissements collectifs nécessaires (crèches...).

L'immigration massive est le moyen de refuser toute revalorisation du travail manuel.

L'immigration actuelle est un élément essentiel du fonctionnement du système puisqu'elle permet d'éviter la mise en cause radicale, qui, sans elle, deviendrait inévitable, des conditions et de l'organisation du travail, de la division sociale du travail, de la hiérarchie...

Elle permet de masquer la déqualification du travail ouvrier.

Elle amoindrit, par la discrimination sociale et politique que subissent plus de 3 500 000 personnes en France, le poids social et politique de la classe ouvrière.

2°) A développer une stratégie unitaire de luttes.

7. Tous les travailleurs subissent l'exploitation, l'aliénation du système capi-

taliste, quelle que soit leur origine nationale.

• Les revendications qui paraissent ou qui sont particulières aux travailleurs immigrés doivent être intégrées dans la politique syndicale et dans l'action revendicative des S.S.E., syndicats, fédérations, U.L., U.D. et régions.

• Il faut combattre résolument les idées et comportements racistes et xénophobes, y compris chez les travailleurs, par un travail d'explication et d'information, infatigable et l'action en commun.

• Il faut également, dans le syndicalisme de masse et de classe de la C.F.D.T., faire porter en priorité les luttes contre toutes les inégalités et les discriminations.



8. Sur la base de ces discussions, des expériences multiples rapportées par les syndicats, de la critique de ces expériences et de la nécessité de donner plus de force et de cohésion à cette action unitaire, le 36^e Congrès a confirmé les revendications prioritaires suivantes :

9. Introduction de la main-d'œuvre et droit à l'emploi :

Abrogation des circulaires Fontanet-Marcelin et égalité des droits entre travailleurs français et immigrés.

La réglementation actuelle des cartes de travail doit être abrogée.

Tout travailleur immigré, quel que soit son pays d'origine, qui entre en France par l'Office public d'immigration, a le droit :

— Au séjour et au travail, sans limitation de durée, sans limitation territoriale, sans limitation professionnelle (suppression des cloisonnements actuels par métiers et par branches professionnelles).

Le travailleur reçoit dès son entrée en France une « carte d'identité » qui témoigne de ses droits pour une durée indéterminée. Cette carte est renouvelable dans les mêmes conditions que la carte d'identité des nationaux.

En cas de refus de renouvellement, le travailleur a droit de recours devant les tribunaux civils, cette démarche étant suspensive de toute mesure d'expulsion.

Dès son arrivée, l'Office public lui garantit son emploi et tous ses droits sociaux sur une période de six mois minimum (comme cela devrait être pour le premier emploi de tout travailleur).

De la même manière, la priorité étant donnée à l'introduction des familles, et pas au travailleur seul, cette garantie doit couvrir également le conjoint et les

enfants des travailleurs entrés avant l'âge de 21 ans.

10. Pour les réfugiés politiques : Les immigrés contraints de quitter leur pays en raison de la répression des régimes de dictature ou de leur opposition aux guerres coloniales doivent être accueillis en France où leur situation de travailleur doit être régularisée.

Il doit être mis fin à la dégradation continue des droits et des libertés des réfugiés politiques vivant en France. Ceci suppose notamment le retour à l'application de la législation initiale et le respect strict des conventions internationales.

11. Droits sociaux : Tous les droits sociaux attachés à la qualité de travailleur salarié doivent être reconnus sans restriction aux travailleurs immigrés (prestations familiales, sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire, bourses scolaires, cartes de réductions diverses...).

12. Droits syndicaux : Ceci suppose notamment la réforme des lois de 1884 sur les syndicats et de 1901 sur les associations.

L'égalité totale des droits syndicaux doit être reconnue, tant entre travailleurs immigrés et français qu'entre travailleurs de différentes nationalités en matière :

— de direction et d'administration des organisations syndicales ;

— d'électorat et d'éligibilité aux fonctions de représentation du personnel, comités d'entreprises, hygiène et sécurité, représentants syndicaux ;

— de délégués syndicaux.

Ainsi que pour ce qui concerne les électeurs au conseil de prud'hommes, organismes de la sécurité sociale et les statuts particuliers (chambres d'agriculture, mineurs, etc.).

13. Droits politiques : En matière de liberté, les immigrés doivent bénéficier du droit commun et non être soumis à un régime de police :

— Les pouvoirs discrétionnaires du ministère de l'Intérieur, en matière d'expulsion et d'assignation à résidence, doivent être supprimés. Les immigrés doivent pouvoir présenter leurs moyens de défense.

— Toutes les dispositions restreignant la liberté de circulation, le droit d'association, la publication et la mise en circulation de la presse en langue étrangère, doivent être abrogées.

Une commune soumission à la légalité politique du pays et une contribution commune à sa vie économique et sociale devraient constituer une source de droits communs à tous les travailleurs, y compris pour des droits politiques et civiques.

Un tel principe ne saurait cependant aller à l'encontre de la volonté expresse

de nombreux travailleurs immigrés comme de celle des organisations démocratiques de leurs pays d'origine qui entendent, plus que jamais, sauvegarder l'identité nationale de leurs compatriotes en soulignant le caractère passager de l'immigration.

Dans un tel contexte, les travailleurs immigrés qui le souhaiteraient, devraient pouvoir bénéficier de leurs droits politiques après un certain temps de présence en France.

14. Logement : L'organisme public qui assure l'entrée du travailleur doit lui garantir un logement familial dont la location ne soit pas liée au contrat de travail.

Les foyers collectifs doivent être gérés par leurs usagers.

15. Initiation au français, formation enseignement : L'initiation au français et la formation professionnelle doivent être assurées par les services publics pendant le temps de travail rémunéré et en priorité dans les 6 premiers mois.

La majorité des enfants de travailleurs immigrés qui n'est pas francophone doit pouvoir apprendre le français rapidement.

Parallèlement, le droit à bénéficier d'un enseignement de la langue maternelle doit être reconnu, à tous les niveaux, pour tous les enfants immigrés dont les parents en feront la demande. Cet enseignement doit dépendre exclusivement de l'Education nationale. La condition de nationalité doit être supprimée des règlements concernant les bourses.

IV

16. Toutes ces revendications ne constituent que des aspects spécifiques des problèmes communs à tous les travailleurs en matière d'emploi, de droits...

Leur prise en charge doit être une préoccupation permanente de toutes les organisations C.F.D.T., tant professionnelles qu'interprofessionnelles.

Elle doit se traduire par des moyens humains, matériels accrus, des décisions d'action et par une représentation plus large des travailleurs immigrés de tous les niveaux des structures syndicales.

Il est souhaitable que cette action se fasse avec toutes les organisations dont le but est la défense des droits des immigrés et qui ne remettent pas en cause la nécessité pour ceux-ci de prendre leur place dans les confédérations ouvrières.

Dans l'unité et dans l'action, il faut mettre en échec la stratégie de division du patronat.

F.O

POUR UNE VÉRITABLE POLITIQUE DE L'IMMIGRATION

Le Comité Supérieur de l'Emploi a tenu séance le 7 mai sous la présidence du ministre du Travail. A son ordre du jour, les problèmes posés par l'immigration.

Les représentants de la Confédération ont rappelé les grandes lignes de la position Force Ouvrière en ce domaine.

A savoir qu'une véritable politique de l'immigration doit comporter un contrôle qualitatif et quantitatif du flux migratoire et qu'une telle politique, à inscrire dans le cadre d'un règlement communautaire, doit être déterminée et son application contrôlée avec le concours des organisations syndicales.

A cet effet, la Confédération FO demande la mise en place d'un organisme spécial au sein duquel serait élaborée une politique cohérente de l'immigration et examinées toutes les questions posées par celle-ci. De plus, les organisations syndicales doivent être représentées au sein du Conseil d'administration du Fonds d'Action Sociale et de celui de l'Office National d'Immigration, ainsi que dans une structure départementale à mettre en place et qui aurait, notamment, à connaître des problèmes particuliers se posant au niveau de l'entreprise.

Une véritable politique de l'immigration, telle que la conçoit la Confédération FO, implique que soient reconnus aux travailleurs immigrés des droits identiques à ceux des travailleurs français. Mais, cependant, compte tenu de la situation dans laquelle se trouve la main-d'œuvre non autochtone, des efforts particuliers, dont le financement est à assurer par les entreprises et par l'Etat, doivent être consentis en faveur des travailleurs immigrés, notamment dans le do-

maine du logement, de la formation et de l'alphabétisation.

Par ailleurs, la Confédération FO estime que plusieurs dispositions de la circulaire Fontanet sont à revoir, plus spécialement celles relatives aux travailleurs entrés clandestinement et dont la situation est à régulariser, à la durée de validité des cartes de travail et des cartes de séjour qu'il ne faut plus lier, au guichet unique à maintenir mais en dehors des commissariats de police, au logement qui ne doit pas dépendre de l'emploi.

Enfin, les représentants de FO ont demandé que des sanctions énergiques et exemplaires soient prises à l'encontre des marchands de sommeil et de tous les « négriers » modernes qui exploitent sans vergogne une main-d'œuvre dont l'économie française a le plus grand besoin.

Au cours de sa réunion du 9 mai, le Conseil des ministres a examiné un projet de loi « tendant à la répression des trafics de main-d'œuvre ».

Certaines dispositions contenues dans ce document semblent répondre à nos préoccupations. Cependant, ce n'est pas pour autant qu'une politique de l'immigration est mise en place. Il est nécessaire d'aller bien au-delà et très vite.

Aussi la Confédération FO estime-t-elle qu'il faut réunir, sans délai, la section spéciale dont le Comité Supérieur de l'Emploi a demandé la création (création acceptée par le ministre du Travail) pour que de véritables négociations puissent s'engager et déboucher sur la définition d'une politique de l'immigration humaine et sociale.

R. DEGRIS

V - ANNEXES JURIDIQUES

LES DROITS DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

En matière syndicale

Depuis le vote de la loi du 27 juin 1972, les travailleurs immigrés sont électeurs et éligibles aux fonctions de délégués du personnel et de membres des Comités d'entreprises, si, en ce qui concerne l'éligibilité :

- ils ont plus de 21 ans
- ils travaillent dans l'entreprise depuis au moins 1 an
- ils savent lire et écrire en français

Ces conditions s'appliquent d'ailleurs aux travailleurs français comme aux travailleurs étrangers.

En ce qui concerne les fonctions de délégués syndicaux la loi du 27 décembre 1968 prévoit que ces fonctions peuvent être exercées par des étrangers "dans les conditions prévues par les traités internationaux et sous réserve de réciprocité". Dans la pratique ces fonctions ne peuvent être, actuellement, confiées qu'à des étrangers ressortissant des pays membres de la C. E. E.

Il est envisagé de modifier dans un sens libéral l'ensemble de ces dispositions.

En matière d'embauche

La loi du 1er juillet 1972, punit la discrimination en matière d'embauche puisqu'elle modifie l'article 416 du Code Pénal de la manière suivante :

Sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 F à 10 000 F ou ^{de} l'une de ces deux peines seulement :

"toute personne, amenée par sa profession ou ses fonctions à employer, pour elle-même ou pour autrui, un ou plusieurs préposés qui, sauf motif légitime, aura refusé d'embaucher ou aura licencié une personne à raison de son origine ou de son appartenance ou de sa non appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ou aura soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur l'origine, l'appartenance ou la non appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion".

En matière de chômage ou de mobilité

Les travailleurs migrants - à condition qu'ils se trouvent en situation régulière au regard des dispositions réglementant le travail des étrangers - jouissent des mêmes droits, en ce domaine, que les travailleurs français.

Ils peuvent ainsi bénéficier :

- de l'aide publique aux travailleurs privés d'emploi
- des allocations versées par les ASSEDIC
- des aides à la mobilité : bons de transport et indemnités de recherche d'emploi ou indemnités de transfert de domicile, selon les cas.

La protection sociale

Le principe de territorialité qui régit la législation française de sécurité sociale n'est qu'exceptionnellement doublé d'une condition de nationalité.

Tout étranger, dès lors qu'il exerce une activité salariée ou non salariée en France est soumis obligatoirement au régime de sécurité sociale correspondant à son activité et en bénéficie dans les mêmes conditions que les Français. L'égalité de traitement souffre quelques exceptions, dont certaines peuvent disparaître par l'adoption d'une convention internationale (1)

exceptions

- l'allocation de maternité est attribuée pour la naissance d'un enfant français en France. L'enfant étranger qui acquiert la nationalité française dans les trois mois de sa naissance peut ouvrir droit à cette allocation.
- l'allocation des handicapés majeurs.

Bien que non incluse dans le Code de la sécurité sociale, cette prestation de sécurité sociale n'est servie qu'aux Français.

(1) Les conventions de sécurité sociale ont été conclues avec tous les Etats qui ont un fort ou moyen contingent de leurs ressortissants en France. Les conventions garantissent le pays cosignataire contre tout recul éventuel de la législation française sur l'égalité de traitement. Les dispositions des conventions s'étendent également à la protection sociale de la famille du travailleur demeuré dans le pays d'origine et à la protection des travailleurs retraités.

- l'allocation aux vieux travailleurs salariés.

Réservée aux Français, cette allocation peut être accordée aux ressortissants des Etats ayant conclu un accord avec la France. L'accord peut autoriser l'exportation qui est de plein droit pour les Français.

- l'allocation supplémentaire du Fonds national de solidarité et l'allocation spéciale, qui, bien que ne présentant pas toutes les caractéristiques des prestations de sécurité sociale, peuvent être accordées par convention aux étrangers en France. L'exportation, impossible pour les Français, ne peut être accordée aux titulaires étrangers de ces allocations.

- l'allocation minimale subordonnée à une condition de ressources du régime des non salariés. Les étrangers n'ayant jamais cotisé au régime d'assurance vieillesse, et qui n'appartiennent pas à un pays ayant passé avec la France une convention de réciprocité, ne peuvent bénéficier de l'allocation minimale.

- En matière d'accident du travail, l'étranger qui est ressortissant d'un pays ayant ratifié la convention de Genève n° 19 sur l'égalité de traitement des victimes d'accidents du travail continue à bénéficier de l'intégralité de sa rente lorsqu'il quitte le territoire français.

Toutefois, il ne percevra que les majorations de rente dues au titre de l'ancienne loi de 1898 sur les accidents du travail, ou de la loi du 15 décembre 1922 sur les accidents du travail survenus dans une profession agricole.

Par contre, si l'étranger est ressortissant d'un pays n'ayant pas ratifié la convention de Genève, il n'a droit, au départ de France, qu'à une indemnité correspondant à trois annuités de sa rente (les pays n'ayant pas ratifié la convention n° 19 sont l'exception).

Les exceptions rappelées ci-dessus ne doivent pas masquer cette réalité que les étrangers et leur famille en France bénéficient pratiquement des mêmes droits que les Français au regard de la sécurité sociale. Les exceptions à l'égalité de traitement, soit, deviennent sans effet par les conventions, soit, devraient disparaître prochainement en raison des modifications législatives ou réglementaires qui sont envisagées.

RAPPEL des MESURES PRISES RECEMMENT
ou ACTUELLEMENT à l'ETUDE en MATIERE d'IMMIGRATION

Les mesures prises :

Le contrôle des flux migratoires

- circulaire du 23 février 1972 relative à la procédure de délivrance des délivrance des titres de séjour et de travail aux étrangers
- modifiée par la circulaire du 11 juillet 1973
- Télex du 13 juin 1973 permettant la régularisation de certaines situations. Décision du 24 septembre 1973 prorogeant au 31 octobre 1973 la date limite de dépôt des dossiers de régularisation.

La protection des travailleurs étrangers

à l'embauche : loi du 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme

loi du 6 juillet 1973 relative à la répression des trafics de main-d'oeuvre

dans l'entreprise : Loi du 27 juin 1972 relative à l'électorat et à l'éligibilité des étrangers en matière d'élection des membres des Comités d'entreprise et des Délégués du personnel

en matière de logement : circulaire du 23 février 1972
loi du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif.

en vue de favoriser leur intégration :

décret en cours de signature étendant le bénéfice des bourses d'études aux enfants des travailleurs étrangers fréquentant les établissements français du second degré et dont la famille réside en France (ce texte entre en application dès l'année scolaire 1973-1974 : circulaire du 13 septembre 1973).

La participation des partenaires sociaux

décret du 17 mai 1973 instituant une commission nationale de la main-d'oeuvre étrangère auprès du Comité supérieur de l'emploi.

- 2 -

circulaire du 27 mars 1973 et du 12 juin 1973 relatives à la constitution de Comités consultatifs départementaux d'action sociale en faveur des travailleurs étrangers.

circulaire du 30 mai 1973 relative à l'organisation d'un réseau national pour l'accueil, l'information et l'orientation des travailleurs étrangers et des membres de leur famille.

Les mesures actuellement à l'étude

En cours de signature : décret relatif à la composition du conseil d'administration du Fonds d'action sociale pour les travailleurs migrants.

Soumis au Conseil d'Etat : projet de loi modifiant les conditions d'accès des étrangers aux fonctions de délégués syndicaux et modifiant la loi du 27 juin 1972 relative aux conditions d'éligibilité des membres des Comités d'entreprise

projet de décret créant un Comité consultatif tripartite auprès du Président du Conseil d'administration de l'Office national d'immigration

En cours d'élaboration : attribution aux familles étrangères de la carte de réduction pour familles nombreuses pour les transports en commun - Le Ministère des Transports prépare la modification de la loi de 1924 pour étendre aux familles étrangères le bénéfice de la carte de réduction SNCF pour familles nombreuses, jusqu'ici réservée aux seules familles françaises.

attribution aux mères de famille étrangères de la carte nationale de priorité. Un projet de modification du code de la famille (article 21 et 22) est à l'étude au Ministère de la Santé Publique afin d'attribuer à toutes les mères de famille, quelle que soit leur nationalité, cette carte de priorité, dans les mêmes conditions qu'aux mères de famille françaises.